



REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., once (11) de mayo de dos mil veinte (2020).

Expediente: 11001-40-03-030-2020-00238-00.

Decídese la acción de tutela instaurada por **Luis Alfredo Zambrano Martínez**, identificado con la cédula de ciudadanía n.º 79.861.804, contra **Bayport Colombia S. A.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. El promotor del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, dignidad humana, igualdad, trabajo, seguridad social, salud, «*[derecho] de los niños y de los adultos mayores*», y «*seguridad social y alimentación equilibrada*» presuntamente vulnerados por empresa accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. El 15 de octubre de 2019 celebró contrato de trabajo «*a término indefinido*», con la sociedad convocada, en el cargo de «*coordinador comercial canal free*», con un horario de «*lunes a viernes de 7:00 a. m. a 5:00 p. m.*» y un salario básico de «*\$1.550.000*» más «*comisiones [en] promedio de \$2.000.000*» mensuales.

2.2. Al comienzo del aislamiento preventivo obligatorio, decretado por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19, prestó sus servicios «*en la modalidad de teletrabajo*», cumpliendo «*las metas y funciones ordenadas por [su] jefe inmediato*», así como «*el horario de trabajo*».

2.3. El pasado 20 de abril, «a través de correo electrónico, [...] se le indicó la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo», aunque, la empresa convocada «nunca le informó de [esa] decisión», pero suscribió la carta de despido, porque la entutelada le «manifes[tó] que no había más trabajo».

2.4.; Adujo, que «no hubo razón para paralizar [las] funciones», porque «podía seguir desempeñando las funciones de forma eficaz a través de la modalidad de teletrabajo». Asimismo, que su empleadora «no cumplió con la protección del derecho al trabajo en aplicación al principio de solidaridad» porque se abstuvo de enviar a sus trabajadores a vacaciones, y dado que no contó con el permiso del Ministerio de Trabajo para realizar el «despido colectivo de trabajadores».

2.5. La finalización de su contrato generó que su núcleo familiar, conformado por su esposa, su hijo de 2 años y su madre, adulta mayor, «qued[er]a desafiado del sistema de seguridad social en salud», y como es «el encargado del sustento económico de [su] hogar», esa decisión «afec[tó] considerablemente» sus prerrogativas superiores.

3. Pidió, conforme a lo relatado, «se declare ineficaz el despido» y, por ello, se le ordene a la compañía entutelada, que **i)** lo «reinstale [...] al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales condiciones laborales» y **ii)** le pague «los salarios y prestaciones sociales[,] las diferencias entre lo pagado y lo dejado de pagar», junto con «los aportes correspondientes a las entidades de Seguridad Social».

4. El 8 de abril de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LA VINCULADA

1. Bayport Colombia S. A. se opuso a la prosperidad del resguardo argumentando la «improcedencia de la acción de tutela por existir otro medio de defensa», siendo que lo alegado por el quejoso debe dirimirse ante la «jurisdicción ordinaria laboral».

Igualmente, especificó que el actor era parte de su «*personal de confianza y manejo*», que su jornada laboral fue «*flexible*», que el promedio de comisiones ascendió a la suma de «*\$1.486.000*» y que «*debido a la emergencia por el Coronavirus – Covid 19 [...] debía seguir desarrollando sus funciones como TRABAJO EN CASA, que es diferente al teletrabajo*». Seguido, señaló, que el contrato laboral «*nunca fue terminado de manera unilateral*», sino «*de mutuo acuerdo*».

Para finalizar, realizó, que «*el accionante no prueba un perjuicio de carácter irremediable*» y que, por ello, la acción de marras «*no procedería ni en calidad de mecanismo transitorio*», amén que, «*la empresa realizó la respectiva liquidación*» y le pagó al gestor «*el valor de \$6.526.814 que equivalen a 7.4 salarios mínimos legales mensuales vigentes [...] desvirtuando cualquier afectación del mínimo vital o de un perjuicio irremediable*».

2. El Ministerio de Trabajo guardó silencio.

III. CONSIDERACIONES

1. Conforme lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo extraordinario, instituido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que se derive de la acción u omisión de las actuaciones de las autoridades públicas o de los particulares, en los casos previstos en la ley, sin que pueda erigirse en una vía sustitutiva o alternativa de los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico ha consagrado para salvaguardarlos, a menos que estos se tornen ineficaces y el amparo sea utilizado como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irreparable.

Asimismo, ha definido que «*si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia*» (CSJ STC 9 Dic. 2011, rad. n.º 02372-01).

2. En tratándose de la «estabilidad laboral reforzada», la Corte Constitucional ha establecido que:

La figura de estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).

A la par, ha indicado que «[f]al y como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 “En suma, la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez» (Corte Constitucional, Sentencia T-325 de 2018).

Finalmente, ha señalado, respecto a la tutela como instrumento para el reintegro de personas a su cargo, que «no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso. (Sentencia T-077 de 2014).

3. En el *sub judice* emerge claro que el reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan sus prerrogativas invocadas, que considera vulneradas por parte de la empresa enjuiciada por cuanto le dio por terminado su contrato laboral sin contar con el permiso de la autoridad al trabajo, y en consecuencia,

se ordene el «reintegro» a sus labores y el pago de las prestaciones económicas a las que tendría derecho.

4. En relación con la queja constitucional obran como acreditaciones:

4.1. Registro civil de nacimiento del menor hijo del promotor del amparo, nacido el 16 de enero de 2018 (Anexo: «ANEXO 5.pdf»).

4.2. Contrato de trabajo a término indefinido para personal de dirección, confianza y manejo, suscrito el 15 de octubre de 2019, entre el gestor y la empresa convocada, para desempeñar el cargo de «coordinador comercial canal free», con un salario básico de «\$1.550.000» (Anexo: «CONTRATO LUIS ZAMBRANO.pdf»).

4.3. «Documento de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo», adiado 21 de abril de hogaño, que indica que los contratantes «*da[n] por terminado por mutuo acuerdo el Contrato de Trabajo que existía entre [ellos]*» y la empresa «*se compromete a reconocer al trabajador una bonificación por retiro*», que no «*tiene carácter salarial*», el cual se encuentra suscrito únicamente la empresa convocada (Anexo: «ANEXO 3.pdf»).

4.4. Correo electrónico enviado en esa data, de «*luis.zambrano@bayport.com.co*» a «*carlos.rangel@bayport.com.co*», señalándole que el gestor «*reconoce y acepta expresamente a través del envío [de ese] correo electrónico el pleno entendimiento y aceptación de los términos y condiciones del documento*» descrito en el numeral precedente (Anexo: «RV_Información para mutuo acuerdo – Luis Alfredo Zambrano Martínez.eml»).

4.5. Liquidación de contrato de esa calenda, con un valor final de «\$6.526.814» (Anexo: «LIQUIDACIÓN-ZAMBRANO MARTINEZ LUIS ALFREDO.pdf»).

4.6. Comprobante de pago n.º 14, que da cuenta de que el día 22 siguiente la sociedad censurada le pagó al quejoso la suma de «\$6.526.814» (Anexo: «LUISZAMBRANO.JPG»).

5. Analizado lo anteriormente reseñado advierte el despacho, que la concesión de la salvaguarda tutelar deprecada deviene inane, toda vez que no se atendió el requisito general de procedencia de la subsidiariedad exigido para el éxito de la protección impetrada, teniendo en cuenta que el promotor del resguardo cuenta con otros medios de defensa idóneos para formular el reclamo que por vía de la acción de tutela expone, pues, itérase, puede acudir ante el juez laboral a fin de que le dirima la controversia que por esta vía plantea, donde le está permitido allegar elementos demostrativos y exponer sus argumentos, sin que haya evidencia de que hubiese procedido en tal sentido y, sin que este camino pueda convertirse en una vía paralela o alterna, máxime que no se configuran los presupuestos que la jurisprudencia constitucional establece para asumir a través de este mecanismo el análisis de la queja de manera excepcional.

En estas condiciones, conforme a lo preceptuado en el numeral 1º, del artículo 6º, del Decreto 2651 de 1991, se reitera la improcedencia del amparo constitucional demandado, ya que si el ordenamiento legal ha dado los instrumentos jurídicos para el resguardo de esos derechos, es aquellos a los que debió acudir y no a la tutela, la que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución Política indica, que no es otro diferente del de brindar a la persona la protección inmediata de prerrogativas fundamentales que la Carta reconoce.

5.1. Y, es que, como ya se advirtió, no se encuentra configurada alguna de las reglas especiales que establece la jurisprudencia atrás referida para dar por sentado que el accionante es merecedor de la «*estabilidad laboral reforzada*» o que su despido se generó a causa de su situación de salud o con violación a alguna de sus prerrogativas *ius* fundamentales, amén que, no demostró que cumple los requisitos establecidos para clasificarse en alguno de los eventos especiales que

ha decantado la jurisprudencia (persona con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, aforado sindical, pre pensionado).

5.2. Anudado a lo anterior, tampoco puede afirmarse que el medio judicial ordinario, que para este caso lo será el proceso ordinario laboral, bajo las circunstancias particulares del tutelista, no resulta eficaz o suficientemente expedito para brindar una protección, puesto que, precisamente, en razón de su viabilidad fue que lo instituyó el legislador para que por esa vía se ventilarán las controversias que se derivaban «*directa o indirectamente del contrato de trabajo*»¹, desde luego, cumpliendo los requisitos sustanciales y procesales que la ley tiene previstos para dichos trámites.

6. Adicionalmente, cabe señalar que la acción de tutela no es procedente, ni siquiera como mecanismo transitorio, comoquiera que el peticionario no demostró circunstancias que evidencien un daño tal que amerite la inaplazable intervención del juez constitucional, pues lo cierto es que no se allegó elemento de juicio alguno para demostrarlo, sin que sea suficiente para ello la mera manifestación de su existencia.

Sobre el tema, la jurisprudencia constitucional ha señalado que,

[N]o se han demostrado las circunstancias necesarias para conceder la tutela como mecanismo transitorio, por cuanto que sin la presencia de los supuestos del perjuicio irremediable que la doctrina constitucional reclama para su prosperidad, lo alegado tampoco cumple con las características de gravedad, inminencia y apremio de la intervención del Juez Constitucional (CSJ STC 11 may. 2010, Rad. 00249-01 reiterada en STC10782-2014).

7. Corolario de todo lo dicho, se denegará el amparo.

¹ Numeral 1.º del artículo 2.º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,


Artemidoro Gualteros Miranda
Juez