

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C. Septiembre dieciséis de dos mil veinte.

**Ref: TUTELA No.2020- 315 de JEIMMY PAOLA LOPEZ QUINTERO
Contra : COMPAÑÍA FEDERAL EXPRESS CORPORATION.**

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de agosto 6 de 2020, proferido por el Juzgado 26 Civil Municipal de esta ciudad dentro de la **ACCION DE TUTELA** arriba referenciada.

1°. ANTECEDENTES.

Pretende la accionante, obtener la protección de los derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas, remuneración mínimo vital, estado de indefensión o debilidad manifiesta, que indica están siendo vulnerados por la parte demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que es madre soltera con 32 años de edad, madre de una niña de doce años, que el 3 de septiembre de 2018, firmó contrato de trabajo a termino fijo por seis (6) meses con la Compañía, para ocupar el cargo de Agente de Operaciones bajo un salario mensual de (\$1.150.000) más prestaciones sociales y bono de alimentación. Que El 3 de marzo de 2019, por común acuerdo de las partes el contrato de trabajo a término fijo se prorrogó por el mismo tiempo, y bajo las mismas condiciones del contrato inicial. Que El 3 de septiembre de 2019, se prorrogó nuevamente el contrato en las mismas condiciones del inicial, que el 3 de marzo de 2020, por común acuerdo de las partes el contrato de trabajo a término fijo se prorrogó por el mismo tiempo, y bajo las mismas condiciones del contrato inicial.

Dice que el 29 de mayo de 2020, en época de pandemia mundial debido al COVID-19 la COMPAÑÍA FEDERAL EXPRESS CORPORATION de forma unilateral y sin justa causa terminó el contrato de trabajo a término fijo que culminaba su prorroga el dos (2) de septiembre del corriente año y que El 12 de junio de

2020, la compañía expidió certificación laboral donde manifestó que el salario devengado por la Señora LOPEZ a la fecha de terminación laboral correspondía a: (\$1.206. 350).

Señala que el 17 de junio de 2020, la empresa pagó indemnización y de la misma descontó (\$3.917.956) para el FONDOFEDEAA. Agravando las condiciones de despido de la tutelante bajo las condiciones actuales del país. Y Como consecuencia del despido sin justa causa, la accionante se encuentra desprotegida económicamente y con mayor dificultad por los hechos notorios que ha traído consigo la pandemia para lograr conseguir un empleo que le garantice llevar una vida digna junto a LAURA SOFIA VINASCO LOPEZ quien depende absolutamente de la tutelante.

Dice que vive en arriendo, paga crédito a CODENSA y sostiene su hogar como madre cabeza de familia, sin embargo su situación económica se alteró por el hecho arbitrario de la compañía al terminar el contrato de forma anticipada, y por el descuento que se le realizó de su liquidación que agravó aún más su condición frente a la realidad actual del país.

Manifiesta que La decisión tomada por la Empresa en época de pandemia va en contra de lo señalado por el Ministerio del Trabajo y normas constitucionales que refuerzan el derecho al trabajo.

Que la menor requiere de la tutelante para cubrir gastos de alimentación, manutención, escolaridad, y vestido que se han visto afectados por la terminación anticipada de la relación laboral e incumplimiento de las normas expedidas por el Ministerio del Trabajo para garantizar en tiempo de pandemia el derecho al trabajo.

Solicita que a través de este mecanismo se conceda el amparo a los Derechos Fundamentales al trabajo, a la seguridad social integral, al mínimo vital, a la supervivencia, a la dignidad humana y demás derechos fundamentales conexos o derivados de los anteriores que fueron violados o alterados a la accionante y a su menor hija.

Ordenar a la COMPAÑÍA FEDERAL EXPRESS CORPORATION a reintegrarla a su puesto de trabajo, en el mismo cargo o superior, y bajo las mismas condiciones y salario.

Ordenar a la COMPAÑÍA FEDERAL EXPRESS CORPORATION, a pagar los salarios dejados de percibir durante el tiempo que la accionante fue despedida sin justa causa de su trabajo hasta cuando se reintegre nuevamente a su empleo.

Ordenar a la accionada, al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social, desde la fecha de retiro y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 26 Civil Municipal, previo reparto, fue admitida mediante providencia de julio 28 de 2020, ordenando la vinculación del MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

Ministerio de Trabajo

Dice que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y la Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Federal Express Corporation

Da respuesta a través de la apoderada general indicando que Igualmente, en la liquidación final de acreencias laborales de la Accionante se evidencia lo anterior en tanto, por un día de salario liquidado se le reconoció la suma de Col. Pesos \$40.211. Para calcular el valor del salario fijo (básico) mensual, basta con multiplicar este número por 30. Este resultado arroja el valor de Col. Pesos \$1.206.350. Por el monto del salario fijo mensual de la Accionante y en virtud de la ley, la Compañía reconocía las prestaciones sociales de ley. Se aclara que la Compañía calculó y pagó en forma completa y oportuna dichas prestaciones sociales legales.

Que la Compañía reconocía un bono mensual de alimentación de naturaleza no salarial equivalente a la suma de Col.

Pesos \$210.000. Señala que La Accionante omite mencionar que recibió otros beneficios no salariales como prima extralegal no salarial de vacaciones, prima extralegal no salarial de navidad, seguro de vida y medicina prepagada, tal como consta en el Anexo 2 del contrato de trabajo de la Accionante el cual hace parte integrante del contrato de trabajo y la Accionante omitió allegar.

Manifiesta que el día 29 de mayo de 2020, la Compañía notificó a la Accionante la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo en esa fecha. La terminación del contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa es una facultad legal de los empleadores. La Compañía hizo uso de esa facultad legal. La Compañía pagó la indemnización legal correspondiente. La Compañía amparada en la ley no vulneró ningún derecho de la Accionante con este proceder. No existe norma alguna que haya sido expedida durante la pandemia que prohíba o siquiera limite esta facultad legal de los empleadores. En todo caso, la terminación del contrato de trabajo de la Accionante no tuvo que ver con la pandemia. Fue una decisión de la Compañía en virtud de una facultad legal.

Dice que Respecto del pago de la liquidación final de acreencias laborales, ésta incluyó la indemnización legal por despido y, en efecto, fue pagada por la Compañía mediante cheque No. 464994 del banco Citibank.

Que con relación al descuento que se efectuó a la Accionante para el Fondo de Empleados, es una apreciación subjetiva de la Accionante que carece de sustento. La Compañía no tomó decisiones arbitrarias que perjudicaran la situación de la Accionante. Esta es una apreciación subjetiva. La Compañía procedió con el descuento en los términos en que la Accionante lo autorizó al suscribir contratos de libranza con el Fondo de Empleos y que expresamente reiteró en el acta de declaración de paz y salvo de fecha 12 de junio de 2020.

Aclara que con respecto a dicho descuento La Accionante tenía una obligación con el Fondo de Empleados. La Accionante expresamente autorizó que, a la terminación de su contrato de trabajo, se le descontara de sus salarios, prestaciones y demás acreencias laborales el saldo total que se adeudara al Fondo de Empleados y se le trasladara ese valor al Fondo de Empleados para que se abonara a la deuda contraída por concepto de las libranzas de fecha 21 de agosto y 19 de diciembre del año 2019 y en virtud de las cuales suscribió pagarés para respaldarlas. En dichos pagarés la Accionante

expresamente autorizó el descuento de los saldos a favor del Fondo de Empleados del valor de su liquidación (tal como consta en el numeral Cuarto del Pagaré No. 173029 que respalda la libranza del 21 de agosto de 2019 y del Pagaré que respalda la libranza del 19 de diciembre de 2019. No fue un proceder arbitrario de la Compañía. Fue una actuación de la Compañía en virtud de la ley en tanto, los pagadores de salarios (como es la Compañía), están obligados a efectuar los descuentos que los empleados autoricen en este tipo de préstamos, **so pena de convertirse en deudores solidarios de los empleados o ex empleados**. La Accionante fue quien decidió suscribir y celebrar la libranza con el Fondo de Empleados. La Compañía es ajena a estas decisiones que la propia Accionante tomó.

El Juzgado 26 Civil Municipal mediante sentencia de fecha 6 de agosto de 2020 negó el amparo de los derechos fundamentales incoados por el accionante.

2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, Conviene indicar que en la sentencia **SU-049 de 2017** la Sala Plena de la Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Indica la alta corporación en sentencia **T-041** de 2019: “Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda

*catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”*

Cabe precisar que la trabajadora al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitada, y se encontraba laborando, por tanto, no se dan las premisas que indica la Corte Constitucional, para que sea objeto de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto no se le puede catalogar como una persona con discapacidad, con disminución física, síquica o sensorial ya que como se ha dicho al momento de la finalización del contrato se encontraba laborando.

Además debe tenerse en cuenta que la accionante cuenta con 32 años de edad, por lo que no es sujeto de especial protección al no encontrarse en estado de vulnerabilidad.

El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

Tal como lo indica la sentencia T-151 de 2017 que: “la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007”. En consecuencia, No se cumplió con el requisito de subsidiariedad, ya que la accionante debió acudir a otra instancia y no a la constitucional.

No hubo vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados por la accionante, ya que se le pago una indemnización, la empresa al hacerle el descuento que trae a colación no le vulneró

ningún derecho fundamental, por cuanto la accionante había autorizado dicho descuento.

Por consiguiente el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe confirmarse toda vez que se ajusta a normas legales y constituciones y no amerita revocatoria ni nulidad alguna.

3°.- CONCLUSIÓN.

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.-

4°.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 26 Civil Municipal de Bogotá de fecha 6 de agosto de 2020.

Segundo: Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

Tercero: Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.


MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

