

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001-41-05-008-2020-00196-00

ACCIONANTE: YESICA NATALIA ASCENCIO FLOREZ

ACCIONADAS: COLECTA S.A.S.

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los veintitrés (23) días del mes de junio del año dos mil veinte (2020) procede este despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **YESICA NATALIA ASCENCIO FLOREZ**, quien solicita el amparo de sus derechos fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, y a la Vida Digna presuntamente vulnerados por **COLECTA S.A.S.**

RESEÑA FÁCTICA

Manifiesta la accionante, que el 21 de mayo de 2020 la empresa COLECTA S.A.S. la envió a realizar un trabajo de campo en el municipio de Tarqui-Huila.

Que la empresa le ordenó que debía quedarse en ese municipio.

Que acudió a trabajar a ese municipio, exponiendo su integridad física.

Que debido a la pandemia por el Covid-19, los hoteles, residencias y hospedajes se encontraban cerrados.

Que la empresa no solicitó los permisos para que pudiera quedarse en ese municipio mientras el vehículo regresaba a recogerla.

Que cuenta con los soportes de los viáticos, para demostrar que acudió a sus labores.

Que por no quedarse en ese municipio, su jefe inmediato terminó el contrato de trabajo.

Con fundamento en lo anterior, solicita se ordene a la empresa **COLECTA S.A.S.** reintegrarla a un cargo de igual o mayor jerarquía, así como pagar las respectivas indemnizaciones de Ley.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

COLECTA S.A.S.

Allegó contestación el 16 de junio de 2020, en la que manifiesta que sus actividades se encuentran dentro de las excepciones de los Decretos de aislamiento que ha expedido el Gobierno Nacional.

Que durante dos meses y hasta el 20 de mayo de 2020, la accionante estuvo trabajando desde casa, con todas las herramientas proporcionadas por la empresa (computador portátil y celular corporativo con plan de voz y datos).

Que durante ese tiempo, recibió su salario de forma normal y en los tiempos estipulados.

Que asignó a la accionante unas actividades en los municipios de Tarqui y Pitalito, a partir del 21 de mayo de 2020 y hasta el 27 de mayo de 2020.

Que para proteger la salud de la accionante, envió la carta de autorización de desplazamiento, junto con el cronograma de los lugares que debía visitar y las funciones a desarrollar.

Que la accionante fue recogida en su casa, y transportada a través de un vehículo de propiedad de la empresa.

Que la accionante debía esperar en el municipio de Tarqui hasta el 27 de mayo de 2020, fecha en la cual la recogería nuevamente el vehículo de la empresa.

Que previo a realizar el viaje al municipio de Tarqui, la empresa ya había validado la ubicación del hospedaje y la alimentación de los trabajadores.

Que la accionante no acató las instrucciones de su jefe inmediato, manifestando que no se quedaría en el municipio de Tarqui, y exigiendo su regreso a la ciudad de Bogotá.

Que la accionante informó vía WhatsApp que no acataría las instrucciones de su jefe inmediata, y decidió por cuenta propia tomar el dinero consignado al conductor para su sostenimiento, y administrarlo a su libre albedrío.

Que los recibos de pago aportados con el escrito de tutela, no corresponden a los gastos de la accionante, sino a los gastos del conductor del vehículo de la empresa.

Que el 22 de mayo de 2020, requirió a la accionante para que hiciera entrega de sus implementos de trabajo en la planta de Colecta S.A.S. Cartago, pero se negó.

Que ante la desobediencia de la accionante y la falta de respeto a sus jefes, procedió a despedirla.

Que envió la carta de terminación del contrato de trabajo el 23 de mayo de 2020, en donde se explican las justas causas para dar por terminada la relación laboral.

Por lo anterior, solicita negar la acción de tutela, pues no ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los Derechos Fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, y a la Vida Digna de la señora **YESICA NATALIA ASCENCIO FLOREZ**, al haber sido despedida unilateralmente y, según ella, sin justa causa por su empleador **COLECTA S.A.S.**, y en consecuencia, ordenar el reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter *subsidiario*. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: **(i)** los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser *inminente*, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶.

En consonancia con lo anterior, es posible concluir que la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, *“como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”*⁷.

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁸, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁹.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1º de su artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

⁸ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁹ Sentencia T-400 de 2015.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”¹⁰ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹¹.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte determinó que “*ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata*”¹², lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹³, la cual se materializa en tres condiciones a saber: “(i) *pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)*”¹⁴.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado¹⁵ en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(i) La tutela 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*¹⁶, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

¹⁰ Sentencia T-419 de 2016.

¹¹ Sentencia T-298 de 2014.

¹² Sentencia T-318 de 2017.

¹³ Sentencia T-664 de 2017.

¹⁴ Sentencia T-670 de 2017.

¹⁵ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁶ Sentencia T-576 de 1998.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁷.”¹⁸

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁹.

CASO CONCRETO

La señora **YESICA NATALIA ASCENCIO FLOREZ** interpone acción de tutela en contra de **COLECTA S.A.S.**, solicitando el amparo de sus Derechos Fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, y a la Vida Digna.

Afirma la accionante que sostuvo una relación laboral con la empresa accionada y que su contrato fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el presunto incumplimiento de sus funciones, en consecuencia, solicita se ordene el reintegro a un cargo de igual o mayor jerarquía, así como pagar las respectivas indemnizaciones de Ley.

La accionada **COLECTA S.A.S.** aceptó la existencia del contrato de trabajo, pero señala que el despido se fundó en una justa causa, pues la accionante se negó a ejecutar las funciones asignadas por su jefe inmediato, y faltó al respeto a sus superiores; que en ningún caso el despido obedeció a la actual crisis que atraviesa el país con ocasión a la pandemia, pues siempre ha estado dentro de las excepciones que le permiten su normal funcionamiento.

¹⁷ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁸ Sentencia T-077 de 2014.

¹⁹ Sentencia T-647 de 2015.

Las causales aducidas por la empresa, para dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante, se encuentran plasmadas en la comunicación de mayo de 2020, en la que indicó expresamente lo siguiente:

“... Desde el 12 de marzo de 2020 se le asignaron actividades de trabajo en casa y se le pagaron 2 meses de salario bajo esta modalidad sin ningún retraso ni contratiempo porque la empresa COLECTA SAS ha seguido prestando servicios en el sector agropecuario a lo largo de todo el país, motivo por el cual no tuvimos que suspender contratos con empleados o declararnos en quiebra como le ha sucedido a muchas pequeñas y medianas empresas en el país por la emergencia sanitaria en la que nos encontramos.

*Debido a que desde el día 21 de mayo se le establecieron actividades de trabajo en campo por las labores que la empresa debe desarrollar en la zona agropecuaria del Departamento Huila, las cuales Ud. se negó a ejecutar como indican las comunicaciones que Ud. remitió a su jefe inmediato y a Gerencia General; la empresa COLECTA SAS tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con usted al cierre del día **22 de mayo de 2020**, por su negación a dar continuidad a la ejecución de sus labores registradas en su cronograma de actividades y sus exigencias para que la regresen a Bogotá y pasar su carta de renuncia.*

Esta información le fue entregada por vía celular de viva voz de la Gerencia General de COLECTA, pero debido a que Ud. canceló abruptamente la llamada tratando de manera irrespetuosa y con indisciplina a la máxima autoridad de la empresa, negándose, además, a entregar las herramientas de trabajo en la oficina de Cartago (Valle); la empresa se permite hacerle llegar por este medio la comunicación que oficializa la terminación de su contrato, basados en los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo:

(...)

Se le solicita nuevamente la devolución de las herramientas de trabajo los cuales NO quiso entregar el día 22 de mayo de 2020 en la bodega de Cartago cuando se le hizo la solicitud vía celular de parte de Gerencia a las 6:00 pm: - CELULAR LG K4 con MicroSD de 8 GB - PORTATIL LENOVO IDEAPAD U310 con Cargador - Archivos de propiedad de COLECTA que reposan en el DD del computador.

Dejar las herramientas en empaque cerrado a nombre de la empresa COLECTA SAS en la Av. Calle 53 # 21-84 en Portería.

Mientras Ud. devuelve los elementos que NO son de su propiedad, a través de este medio se le notifica que Ud. NO TIENE AUTORIZACIÓN para: - hacer uso del equipo celular LG K4 con ninguna otra SIM - hacer uso del número de WhatsApp (317) 517-1455 de propiedad de la empresa COLECTA SAS - hablar en representación de la empresa con ninguna persona - hacer uso o extraer o copiar o borrar o destruir los archivos, imágenes, documentos, etc., de propiedad de COLECTA que reposan en el DD del computador PORTATIL LENOVO IDEAPAD U310...”

Pues bien, previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, verbigracia, inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre la accionante y la empresa **COLECTA S.A.S.** existió un contrato de trabajo que finalizó el 22 de mayo de 2020, conforme la carta de despido aportada al plenario y las manifestaciones efectuadas por la accionada.

En cuanto a la inmediatez, la terminación del contrato de trabajo data del 22 de mayo de 2020, mientras que la acción de tutela se presentó el 10 de junio de 2020, es decir, en menos de un mes, tiempo más que razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

En ese orden, la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial; no obstante, no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad de la interesada de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso que se comprobara que la accionante se encuentra sometida a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en este caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos fundamentales de la accionante.

En efecto, en ninguno de los hechos del escrito de tutela se adujo la vulneración al mínimo vital, tampoco se hizo alusión a alguna consecuencia *iusfundamental* derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba -siquiera sumaria- que permita entrever la afectación al mínimo vital y, en consecuencia, el peligro inminente de la dignidad humana de la accionante o de su familia.

Ahora bien, si en aras de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho a la estabilidad laboral reforzada el juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición de indefensión del trabajador, en ninguna de las pruebas del plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

Por el contrario, en la carta de despido se observa que la decisión se basó en varias de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. Además, en el expediente no obra prueba de que la accionante haya tenido alguna condición médica especial al momento del despido, que estuviera en estado de embarazo, que hubiere sido calificada con una pérdida de capacidad laboral, o que tuviera la calidad de prepensionada.

En este punto debe señalarse, que la estabilidad laboral reforzada no se predica de manera general para las personas que por la emergencia sanitaria hubieran perdido su

empleo, pues de conformidad con la Jurisprudencia citada en el marco normativo de esta sentencia, la estabilidad laboral reforzada recae sobre aquellos trabajadores que son sujetos de especial protección constitucional, bien porque han sufrido menguas en su salud, ora porque se encuentran en una situación excepcional que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa desprotección, circunstancias que se reitera, no se probaron en el plenario.

Valga señalar, que si bien en la actualidad el acceso a la administración de justicia se encuentra restringido en razón a la suspensión de términos ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura como medida de contención frente a la pandemia, lo cierto es que mediante el Acuerdo PCSJA20-11567 se dispuso la reactivación de los términos judiciales a partir del 1° de julio de 2020.

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad de la accionante: *(i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.*

Ello como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución en la accionante que le impida desarrollar actividad laboral, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a los resultados de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro.

En conclusión, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) que aún no ha sido agotada;
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga al peticionario en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela de **YESICA NATALIA ASCENCIO FLOREZ** en contra de **COLECTA S.A.S.**, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ