

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO ONCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de junio de dos mil veinte (2020)

Referencia: *Acción de Tutela N°11001400301420200024501*
Accionante: *Stevan Andrés Oviedo Pacheco*
Accionada: *Eficacia S.A.*
Vinculadas: *Ministerio de Trabajo*
Providencia: *Fallo de 2ª Instancia*

I. OBJETO DE DECISIÓN

Decide el Despacho la **IMPUGNACIÓN** interpuesta por el accionante contra el fallo de primer grado que, al interior del asunto en referencia, profirió el Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá el 05 de junio de 2020.

II. ANTECEDENTES

1. Stevan Andrés Oviedo Pacheco, invocó la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa, trabajo, vida digna y mínimo vital, presuntamente vulnerados por Eficacia S.A., razón por la cual solicitó ordenar a la accionada dejar sin valor y efecto la carta de terminación de su contrato de trabajo, hasta que el Ministerio de Trabajo se pronuncie frente a la legalidad del debido proceso de la investigación disciplinaria que causó su despido o, subsidiariamente, ordenar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

2. La solicitud del amparo constitucional se fundamentó, en síntesis, en que (i) desempeñó el cargo de representante de ventas mediante contrato a término indefinido; (ii) para desarrollar sus funciones se le asignó la ruta 4753 en la localidad de Kennedy, considerada de alto riesgo debido al hurto que su antecesor reportó; (iii) debido a su insistencia en la asignación de escolta, la convocada accedió a su petición y destinó escolta al actor en el horario de 7:30 a.m. a 12 A.m.; (iv) el 18 de marzo de 2020 fue víctima de un hurto, debidamente denunciado y reportado a su empleador;

(v) el 1º de abril siguiente, fue citado a descargos, dándole solo un espacio de dos horas entre la citación y la efectiva realización de la diligencia de descargos, además, le fueron realizadas preguntas auto incriminatorias y, (vi) el 15 de abril del año en curso, se le comunicó la terminación del contrato.

Adujo que la empresa sustentó su despido en que, el día de los hechos, cambió la ruta sin previa autorización, constituyéndose con ello una falta grave contemplada en el artículo 38 del reglamento interno de la empresa, sin embargo, la accionada no adelantó ningún procedimiento tendiente a recaudar pruebas. En consecuencia, el 26 de mayo de 2020 radicó ante el Ministerio de Trabajo solicitud de intervención de verificación al debido proceso por su despido.

3. La accionada señaló que el despido del trabajador fue con justa causa, toda vez que existió un cambio o alteración en el orden y horario de visitas en los puntos de venta que se le habían asignado para el día miércoles 18 de marzo de 2020, además, dicho cambio no fue informado ni autorizado previamente por la supervisora encargada de la zona, incurriendo en una falta grave según el reglamento interno de la empresa.

Expuso que, entre la citación y la diligencia de descargos, el empleado tuvo tiempo para prepararse y rendir su versión de los hechos. Finalmente, señaló que no se vulneró el debido proceso y se cumplieron todas las garantías del procedimiento disciplinario.

III. FALLO DE PRIMER GRADO

El 05 de junio de 2020, el Juzgado de primera instancia sostuvo que si bien existe un mecanismo judicial por la vía ordinaria laboral, este no es idóneo para que el accionante pretenda su reintegro, pues, la efectividad de dicha vía se ve afectada por la suspensión de términos judiciales señalada en el Acuerdo PCSJA20-11556 del Consejo Superior de la Judicatura, razón por la cual procedió a analizar la alegada vulneración de los derechos fundamentales deprecados y concluyó que ésta no fue acreditada por el actor, toda vez que omitió probar en forma concreta cuáles fueron las transgresiones al debido proceso en que incurrió su empleador en el trámite del proceso disciplinario. En consecuencia, negó el amparo deprecado.

IV. LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, el promotor del amparo impugnó el fallo, alegando que el juez de primera instancia no tuvo en cuenta ninguna de las pruebas que aportó al plenario, pues no cambió la ruta establecida para el día 18 de marzo de 2020, toda vez que el establecimiento de comercio donde ocurrió el hurto, estaba incluido en el recorrido y, por ende, la visita podía realizarse en el transcurso del día y no en una hora específica, aunado a que nunca se le indicó que no podía regresar a visitar un punto cuando se encontrara cerrado. De otro lado, sólo se le brindó un espacio de dos horas entre la citación y la diligencia de descargos, por lo que no tuvo tiempo de preparar su defensa.

V. CONSIDERACIONES

A la luz de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, corresponde a esta sede constitucional verificar si el fallo censurado se ajusta a los parámetros legales y jurisprudenciales correspondientes al asunto discutido y, más allá, determinar si en el mismo realmente se desconocieron los planteamientos esbozados por el actor en procura de su prosperidad.

1. Naturaleza de la acción de tutela

1.1. La Corte Constitucional, a través de su prolífera jurisprudencia, ha señalado en reiteradísimas ocasiones, que el requisito de subsidiariedad, es una de las exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, por lo que es una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.¹ [Énfasis no original]. De tal manera, se anota, si dicha exigencia no es superada, el destino de la acción no es otro que su denegación por improcedente, escenario este frente al cual, el Juez constitucional debe omitir el análisis de fondo de la tutela.

Tal requisito, la subsidiariedad, como de manera frecuente lo ha dicho la Corporación en cita, hace referencia a que, conforme a lo estatuido en el artículo 86 de la Constitución Política, la tutela es un mecanismo de protección de carácter residual y

¹ Sentencia T-188/17 M.P. María Victoria Calle Correa

subsidiario², la que si bien puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, ello es procedente, **únicamente**, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo éste, no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.³

Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables. Perjuicio este que se refiere, al *“grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables”* para neutralizar, en la medida en que ello sea posible, su conculcación, excluyendo hechos inciertos, riesgos potenciales y hechos verificados en el pasado remoto⁴.

2. El derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador

La Corte Constitucional ha señalado que cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales.

En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen.

² T-827 de 2003 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

³ Sentencia T-188/17 M.P. María Victoria Calle Correa

⁴ Cfr. Sentencia T-1190 de 2004.

4. Análisis del caso concreto

Tal como se consignó en el acápite de los antecedentes, el ciudadano Stevan Andrés Oviedo Pacheco invocó la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa, trabajo, vida digna y mínimo vital, pues, en su opinión, su desvinculación de la compañía no estuvo precedida del debido proceso, ni se configuró una justa causa para dar por terminada la relación laboral.

4.1. Del material probatorio obrante en el plenario, se encuentra acreditado en el *sub judice*, con relevancia para decidir el asunto, que el accionante (i) suscribió contrato a término indefinido con Eficacia S.A. el 28 de octubre de 2016, para desempeñar las funciones de vendedor, y que el 21 de noviembre del mismo año, se celebró un otrosí al citado contrato; (ii) el 18 de marzo de 2020, sobre la 1:25 pm y mientras tomaba el pedido de un cliente en la carrera 77 V No.49-39 sur de esta ciudad, fue víctima de hurto por dos hombres que lo despojaron de su celular, \$100.000 que tenía en el bolsillo y la mercancía que llevaba en el vehículo por valor de \$9'000.000,00; (iii) el 31 de marzo de 2020, la accionada remitió correo electrónico al trabajador informándole la citación a diligencia de descargos programada para el día siguiente, (iv) en dicha diligencia el actor indicó que le fue asignado un escolta para desarrollar su labor el día del hurto, varios negocios estaban cerrados y no informó a su superior el cambio de ruta, pese a que sabía que tal situación es una falta grave al reglamento interno de trabajo.

4.2. Confrontando lo consignado en el acápite que antecede con la jurisprudencia constitucional referida, se advierte que en el caso *sub examine* no se verifica el presupuesto general de procedencia de la acción de tutela, como lo es el de la subsidiariedad, para que en sede de tutela proceda la petición del tutelante consistente en de dejar sin valor y efecto la terminación del contrato laboral del actor y, por ende, el reintegro al cargo que desempeñada, así como la petición subsidiaria de ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En efecto, el mecanismo de amparo no es el instrumento procesal adecuado para alcanzar lo pretendido por el actor, pues, los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido transgredidos, las cuales, contrario a lo manifestado

por el juez de primera instancia, son idóneas y efectivas para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante.

Téngase en cuenta que si bien es cierto debido a la emergencia que atraviesa el país con ocasión a la pandemia generada por el Covid-19 los términos judiciales se encuentran suspendidos [se reanudan el próximo 1º de julio], ello no implica que la acción ante la jurisdicción laboral sea inidónea, máxime cuando no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable o la afectación al mínimo vital, que justifique el desplazamiento de los mecanismos de los que se puede hacer uso, pues, se itera, no existen situaciones impostergables que demuestren que acudir a la vía ordinaria configure un daño irreparable. Sobre el particular, ha dicho la jurisprudencia constitucional que:

“(...) el directo afectado debe demostrar la afectación de su mínimo vital, señalando qué necesidades básicas están quedando insatisfechas, para lograr la protección y garantía por vía de tutela, pues de no ser así, derechos de mayor entidad, como la vida y la dignidad humana se pueden ver afectados de manera irreparable.

“En este punto, es necesario enfatizar el hecho de que, no basta hacer una afirmación llana respecto de la afectación del mínimo vital, sino que dicha aseveración debe venir acompañada de pruebas fehacientes y contundentes de tal afectación, que le permitan al juez de tutela tener la certeza de tal situación.”⁵.

4.3. De otro lado, si en gracia de discusión se encontrara acreditada la existencia de un perjuicio irremediable por la afectación al mínimo vital del promotor del amparo, no se advierte, en principio, la existencia de la vulneración al derecho al debido proceso del trabajador en las actuaciones que sirvieron de fundamento para dar por terminada unilateralmente su relación laboral con la compañía Eficacia S.A., pues, fue informado previamente sobre la fecha y hora en que se realizaría la diligencia de descargos, tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en la mencionada diligencia, sus respuestas a las preguntas fueron libres y espontáneas, aceptó que hizo un cambio de ruta sin autorización de su jefe inmediato y adujo conocer que tal situación constituía una falta grave.

⁵ Corte Constitucional Sentencia T-237 de 2001

En ese orden de ideas, a pesar de la improcedencia de la protección impetrada por vía de tutela, el actor dispone de los medios ordinarios de defensa [jurisdicción laboral] a los cuales puede acudir para que sea el juez natural quien, luego del respectivo debate probatorio, determine si su despido fue ilegal.

6. Así las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá el 05 de junio de 2020, pero por las razones expuestas en precedencia.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO ONCE CIVIL del CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá el 05 de junio de 2020, pero por las razones expuestas en esta decisión.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la decisión adoptada a los interesados, por el medio más expedito de conformidad con el artículo 30 Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: ORDENAR, una vez en firme la presente decisión, la remisión de la actuación ante la Corte Constitucional, para su eventual revisión, dentro de los diez días siguientes a la ejecutoria de este fallo de segunda instancia, tal como lo dispone el artículo 32 del Decreto 2591 de 1.991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MARÍA EUGENIA SANTA GARCÍA

Jueza