REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO CINCUENTA Y TRES CIVIL MUNICIPAL
Bogotá, D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinte (2020)

Ref. Acción de Tutela Rad. 11001400305320200023800
Accionante: Ana Raquel Bochaga Pabón
Accionada: ONELINK

ANTECEDENTES

Cumplido el trámite pertinente, in procede a resolver la acción de tutela instaurada por Ana Raquel Bochaga Pabón, para que se ampare el derecho fundamental al mínimo vital.

HECHOS NARRADOS POR LA ACCIONANTE:

1. El día 15 de octubre de 2019 se vinculó a la compañía ONELINK, mediante contrato a término indefinido desempeñando el cargo de Asesor de Servicio al Cliente en el área de Call Center.

2. El 27 de marzo de 2020 la empresa realizó las conexiones necesarias para desarrollar sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, comenzó a desarrollar sus actividades laborales desde casa con completa normalidad, sin embargo posteriormente la llama la supervisora para informarle que debe presentarse en la empresa con su equipo de trabajo, habiendo día 15 de abril enviaron desde su empresa un taxi que la llevo hasta el sitio de trabajo, donde le recibieron el equipo y le informaron que su contrato había terminado sin justa causa, por lo que les pagarían lo respectivo a la liquidación e indemnización, a ella y los demás empleados a los cuales le finalizaron el contrato.

3. Manifiesta que al indagar el porqué de esa decisión, le contestaron que se trataba de despidos masivos, entonces se negó a firmar los documentos presentados para dar por terminada la relación laboral y solo firmó la entrega de los equipos y del carnet de la compañía.

TRÁMITE PROCESAL:

Asignado el conocimiento mediante proveído dictado el 22 de abril de 2020, se admitió la presente acción, ordenando notificar por el medio más expedito a las partes, vinculando a la presente acción al Ministerio de Trabajo.

Una vez notificadas las partes se obtuvo pronunciamiento así:

ONELINK - EXPERTS COLOMBIA S.A.S: Manifiestan que efectivamente la accionante se encontraba laborando para esa compañía, que nunca se le manifestó a la accionante que la no firma de la Terminación del Contrato sin

Justa Causa extendería el plazo de pago de su liquidación de prestaciones sociales, sino por el contrario, se procedió a manifestarle de acuerdo con los parámetros legales estipulados en el contrato de trabajo, como se ejercería el pago de sus acreencias laborales.

Igualmente indica que no está ejecutando terminaciones de contrato masivas, por lo que, de ser afirmativo, se debería ajustar a lo estipulado en el artículo 67 de la ley 50 del año 1990, con previa autorización del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, hasta la fecha actual, señalan que esa compañía no ha requerido tal solicitud.

Señala que resulta improcedente la presente acción constitucional por cuanto la compañía EXPERTS COLOMBIA S.A.S., no ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante, pues la misma, es conforme a la ley, cumpliendo con los parámetros legales nacionales para tal fin, constituyéndose así la ausencia de vulneración de los derechos fundamentales a la accionante, precisando que se procedió a la terminación del contrato sin justa causa de la accionante, en base a los lineamientos normativos de la ley laboral colombiana, por tanto, se procedió a tomar la decisión de acuerdo con la no necesidad del servicio de la compañía (se puede corroborar en el anexo uno (1)). No obstante, con la decisión tomada por la compañía se procedió a dar cumplimiento a lo contemplado dentro del artículo 64 del Código sustantivo del trabajo, al "Indemnizar" a la excolaboradora con el pago correspondiente a treinta (30) días de salario. ´´(…)

Transcurrió en silencio el término otorgado por el despacho al Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo de protección especial e inmediata que constituye uno de los derechos políticos más caros a la sociedad desde 1.991 en nuestro país y aparece concebido en el artículo 86 de la norma, como un mecanismo tendiente a lograr que los derechos constitucionales fundamentales de las personas, sean protegidos con eficiencia, cuando quiera que estos sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas o particulares en casos contemplados en la ley y/o la jurisprudencia.

Respecto de la competencia de la presente acción de tutela debe tenerse en cuenta que este Despacho es competente para conocer de ella, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1.991, Decreto 1382 de 2.000, modificado por el Decreto 1983 de 2017, y demás disposiciones aplicables y resulta procedente por cuanto la accionante se encuentra en una relación de dependencia o subordinación en virtud de la relación laboral cuya terminación se invoca como vulneración del derecho fundamental.

De La Procedibilidad General De La Acción De Tutela En Materia Laboral.

Reintegro, Asunto Propio Del Juez Laboral[1]

"Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el

[1] Ver, sentencia 029 de 2016

caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

"La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, 'no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.'"

Además se ha explicado cómo el reintegro tiene plena justificación constitucional cuando se trata de personas cuyas afecciones de salud se constituyen en verdaderas barreras para acceder a otras alternativas ocupacionales: "De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, 'la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar.'"[18]

Pues bien: bajo la perspectiva que ofrecen las anteriores consideraciones, la procedencia de la acción de tutela para el caso particular se define a partir de los siguientes presupuestos: (I) que el ente particular en contra de quien se dirige la acción a) preste un servicio público, o b) afecte con su conducta un interés colectivo de forma grave y directa, o c) respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien promueve el trámite; (II) que no exista otro mecanismo de defensa judicial del derecho cuya vulneración se alega; (III) que a pesar de existir otro medio de defensa, el mismo no sea idóneo o eficaz ante el acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención en el caso de personas de especial protección constitucional.

Acción De Tutela Como Mecanismo Transitorio

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en "el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual"

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en "circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada". Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional "proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (…). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto". En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional remplaza

al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que "la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales

El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del "derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada" que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es "proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña

Decreto 488 de 2020 Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica

Tiene como objeto adoptar medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por el Gobierno nacional por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020. No obstante, las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria decretada no suspenden, ni deroga lo establecido en el ordenamiento jurídico laboral (Código Sustantivo de Trabajo) que establece en su ARTICULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. (…)

Frente a la terminación de contrato sin justa causa en sentencia proferida a por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicado 70342 del 8 de agosto del año 2018 se señaló:

"En dicha perspectiva, la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico. (Subrayo y en negrilla).

Es decir, contrario a lo que aduce la censura, la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad de este si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual. (Negrilla fuera del texto)

Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequebilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado". (Negrilla Fuera del texto).

CASO CONCRETO

En el caso que nos ocupa, la accionante ANA RAQUEL BOCHAGA PABON, pretende que a través de la presente acción constitucional se ordene a la accionada ONELINK, su reintegro en razón a la terminación unilateral del vinculo laboral, sin justa causa, así como el pago de los salarios dejados de devengar a la fecha.

Conforme al marco jurídico citado la acción de tutela procede para el reintegro en materia laboral cuando el extremo accionante goza de la protección laboral reforzada, y en el presente asunto no se encuentra acreditado que para el momento de la terminación del contrato se encontrara incapacitada, así como tampoco se encuentra demostrado que este bajo un tratamiento médico pendiente de continuación y que además de los documentos aportados no es posible inferir que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, pues no obra en el plenario certificación médica que acredite un estado crítico de salud o la limitación de su capacidad laboral, situación por la cual la acción de tutela se torna en improcedente.

Igualmente como se anotó en precedencia el ordenamiento jurídico prevé la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y el mismo ordenamiento consagra el monto de la indemnización así como el pago de sanciones económicas por la mora en dicho pago, precisándose que el despacho no hará pronunciamiento alguno por cuanto no se invocó y menos aún se acredito que la mora en dicho pago afectara el mínimo vital de la accionante.

Finalmente resulta relevante precisar que las normas expedidas por el Gobierno Nacional en virtud de la emergencia económica no consagran la prohibición de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa ni suspenden la normatividad vigente al respecto.

Recapitulando al no encontrase acreditado que la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como tampoco encontrarse acreditada la vulneración de derecho fundamental alguno en terminación unilateral del contrato

laboral sin justa causa, la cual se encuentra prevista en la ley, se negara el amparo solicitado.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Tres Civil Municipal de Bogotá D.C., Administrando Justicia en Nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero: Negar por improcedente la acción de tutela elevada por la señora Ana Raquel Bochaga Pabón.

Segundo: Notificar la presente decisión a las partes involucradas por el medio más expedito.

Tercero: REMITIR este fallo a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnado

Notifíquese y Cúmplase,

Nancy Ramírez González
Juez