

REPUBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL



JUZGADO CINCUENTA Y TRES CIVIL MUNICIPAL  
Bogotá D.C., dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020)

Ref. Acción de Tutela No. 1100140030532020000221

Accionante: Zuley Alexa Aguilar Urrego

Accionada: Compañía de Servicios Comerciales S.A.S. sigla Atemcom S.A.S.

*Antecedentes:*

*Cumplido el trámite pertinente, se procede a resolver la acción de tutela instaurada por la señora Zuley Alexa Aguilar Urrego, quien actúa en causa propia, para que sean amparados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, al trabajo, al debido proceso, a la seguridad social, a la dignidad humana y al fuero circunstancial.*

*Hechos Narrados Por La Accionante:*

*1. El 26 de marzo de 2019 y el 1 de agosto de 2019 suscribió contrato de trabajo con Atemcom S.A.S., previendo los productos fabricados por Industria Nacional de Gaseosas S.A., que posterior a ello decidió hacer uso de su derecho de asociación por lo que se afilió Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "Sinaltrainal".*

*2. El 23 de enero de los cursantes, solicitó permiso a su empleador para los días del 1 al 3 de febrero y el 4 de febrero del año en curso, fecha en la cual llevaría a cabo un viaje con sus hijos, que cuando preguntada sobre la concesión del permiso le respondían que se encontraba en estudio, sin embargo hasta el día anterior a su viaje no dieron respuesta por lo que asumió que el permiso era concedido; sin embargo cuando regreso a trabajar el día 5 de febrero de 2020 la empresa le notifico de una citación a rendir descargos para el 7 de febrero, diligencia en la cual se dedicó a atacarla con la pregunta si conocía o no el reglamento de la empresa, luego de lo cual en la misma fecha le fue informado el despido de su cargo.*

*3. Aclara que no fue citada ante el Ministerio de Trabajo para la solicitud de despido teniendo en cuenta que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "Sinaltrainal", había presentado pliego de peticiones.*

*Trámite Procesal: Asignado el expediente al Despacho, mediante proveído de 13 de marzo de 2020, se admitió la presente acción y se dispuso vincular a Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario "Sinaltrainal" y al Ministerio de Trabajo.*

*Notificadas las partes se obtuvo respuesta de la siguiente manera:*

*Compañía de Servicios Comerciales S.A.S. sigla Atemcom S.A.S.: Señala que efectivamente entre la accionante y la empresa existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de agosto de 2019 en virtud del cual se desempeñó el cargo de revendedor geográfico, en un horario de lunes a sábado con descanso el día domingo.*

La señora Aguilar el 23 de enero de 2020, solicitó permiso para ausentarse de su puesto de trabajo desde el 1 de febrero hasta el 3 de febrero de 2020, aduciendo la programación de unas vacaciones y de igual forma solicitó el 4 de febrero como un compensatorio, por laborar habitualmente varios domingos en el mes de diciembre de 2019; como se indicó anteriormente la accionante inicio su relación laboral el 1 de agosto de 2019, de modo que para el mes de enero de 2020 no podía disponer de su periodo de vacaciones en la medida de que el mismo no estaba causado.

La facultad de licencias no remuneradas tal y como lo prevé el Código Sustantivo de Trabajo, es potestad del empleador quien analizara las políticas que tenga su compañía, así como otros factores entre ellos la necesidad del servicio, sin embargo la seora Aguilar programo un viaje que inicialmente se realizaría en el mes de diciembre de 2019, el cual fue cancelado y posteriormente reprogramado para el mes de febrero de 2020, sin tener el permiso previo de su empleador.

Pese al incorrecto proceder de la accionante, mi representada hizo las validaciones necesarias para determinar si era o no procedente y viable otorgarle los días 1 y 3 de febrero de 2020 como días de permiso no remunerado, no obstante, encontró que dentro de la Gerencia de Ventas a la que pertenecía la señora AGUILAR se presentaban para esa época varios casos de ausentismo justificados tales como incapacidades médicas, licencias de paternidad, y vacaciones, motivo por el cual luego de esta validación, en reunión que tuvo el señor Julián Triana, jefe directo de la señora Aguilar, el 31 de enero de 2020 le indica de manera verbal que hechas las validaciones del caso no era viable concederle el permiso no remunerado solicitado.

Acto seguido el mismo viernes 31 de enero de 2020, mi representada es notificada de la afiliación de la señora Aguilar Urrego a una organización sindical llamada Sindicato Nacional De Trabajadores Del Sistema Agroalimentario – Sinaltrainal, sin embargo al respecto es necesario precisar lo siguiente: Entre mi representada y la organización sindical, Sinaltrainal, no existe Convención Colectiva de Trabajo. Sinaltrainal presentó a mi representada pliego de peticiones el 12 de junio de 2019; el 19 de junio de 2019 se llevó a cabo el Acta de instalación de la mesa de negociación; la etapa de arreglo directo inició el 18 de julio de 2019 y terminó el 06 mes de agosto de 2019 con Acta de no acuerdo.

De lo anterior se desprende que para el momento de la terminación de la relación laboral el conflicto colectivo entre Sinaltrainal y mi representada había finalizado y por lo tanto no existe el fuero circunstancial al que erradamente hace referencia la accionante y en todo caso, en el evento en que dicho fuero hubiera existido, la terminación de la relación laboral fue con justa causa motivo por el cual dicho fuero no tiene operancia.

La empresa nunca fue informada de que la señora Aguilar Urrego gozara de fuero de directiva sindical de Sinaltrainal, y esta afirmación es ratificada por los documentos que contienen la Junta Directiva de dicha organización, en donde no se avizora que la señora Aguilar estuviera relacionada como miembro de dicha Junta.

El 03 de febrero de 2020 el señor Julián Triana reporta al área de Recursos Humanos de la Compañía la novedad del ausentismo de la señora Aguilar Urrego el día sábado 01 de febrero así como el hecho de que para ese lunes 03 de febrero de 2020 tampoco se había presentado a laborar; por lo que el 05 de febrero de 2020 la accionante regresa a laborar y ese día mi representada le hace entrega de la citación a diligencia de descargos que se llevara a cabo el 07 de

febrero de 2020 y en atención a su afiliación sindical notificada el 31 de enero de 2020, se le indica que puede ser asistida por dos compañeros de la organización sindical, ésta citación es recibida por la señora Aguilar, Dentro de la citación a descargos se le indica que la citación obedece a una presunta falta al Reglamento Interno de Trabajo por ausentarse de manera injustificada de su lugar de trabajo los días 01 y 03 de febrero de 2020..

El 07 de febrero de 2020 se lleva a cabo diligencia de descargos dentro de la cual la hoy accionante reconoce que optó por ausentarse de su lugar de trabajo sin contar con el permiso de su empleador, como consecuencia de lo anterior, y en atención a que el Reglamento Interno de Trabajo señala dicha conducta adoptada por la señora Zuley Alexa Aguilar Urrego como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajadora, tal y como se señala en los artículos 37, 42, 44 y 47 de dicho Estatuto, decide dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo actuando amparada y facultada por la legislación laboral Colombiana (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo).

Así las cosas, es claro que Atencom no ha vulnerado los derechos fundamentales a la dignidad humana, al libre derecho de asociación (se procedió con los descuentos de cuotas sindicales como lo indica la ley y como se evidencia con la documentación que adjunto), al fuero circunstancial (no existió), a la libertad sindical, al debido proceso y al mínimo vital y por el contrario procedió con la terminación de la relación laboral amparada por la legislación laboral colombiana (artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo) y con el pago de la respectiva liquidación final del contrato de trabajo.

Con base en lo anterior se opone a todas y cada una de las peticiones presentadas por la accionante por cuanto no hubo vulneración de derechos fundamentales como erradamente lo pretende hacer ver y por ende la terminación de la relación laboral es plenamente válida y se materializó con observancia de todos los derechos que le asistían a la actora como trabajadora. En este orden de ideas, y al no haber vulneración de derechos fundamentales, la presente acción de tutela debe ser declara improcedente y muy respetuosamente así lo solicito a este Despacho.

Sindicato Nacional De Trabajadores Del Sistema Agroalimentario – Sinaltrainal: A la vinculada le fue concedido un (1) día, a fin de que se pronunciara sobre los hechos que dieron origen a la presente acción de tutela, término en el cual permaneció en silencio.

Ministerio Del Trabajo: solicita que se declare la improcedencia de la presente acción de tutela con respecto a dicha entidad y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado a que no existe obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado, ni puesto en peligro derecho fundamental del accionante.

#### Para Resolver Se Considera:

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 normarum, 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.

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.

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

En materia laboral, - con ocasión a los cargos que presenta la actora en esta oportunidad -, la H. Corte Constitucional ha reiterado de manera general sobre la procedibilidad de la acción de tutela que: "(...) salvo en casos de (sic) la existencia de un perjuicio irremediable, o cuando no se vislumbre la existencia de un mecanismo judicial que pueda definirse como idóneo para el logro efectivo de la protección a los derechos fundamentales de los ciudadanos, no es procedente la acción constitucional para resolver conflictos laborales surgidos entre el patrono y el trabajador."

En efecto, se ha señalado por la Corte Constitucional, que el juez natural para la resolución de los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, es la jurisdicción ordinaria laboral, a la que le compete pronunciarse de fondo sobre el caso particular(...)."<sup>1</sup> (Subrayado fuera de texto).

Sin embargo, también ha reconocido el alto Tribunal, que aunque las acciones laborales son en principio conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos pueden resultar insuficientes, especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.

Así lo ha reconocido también la H. Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, cuando tales circunstancias se presentan. De hecho, en la sentencia SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se precisó que: "(...) las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario(...)".

### **Reintegro, Asunto Propio Del Juez Laboral<sup>2</sup>**

"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 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]

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-605 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

<sup>2</sup> Ver, sentencia 029 de 2016

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.

### **Principio De Primacía De La Realidad Sobre Las Formas.**

Uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales –consagrado en el artículo 53 de la Carta–, el cual se encuentra íntimamente ligado al principio de prevalencia del derecho sustancial –previsto en el artículo 228 de la misma obra–. Este Tribunal ha reconocido que, al margen de la forma en que los individuos que pactan la prestación de un servicio personal convengan designar el contrato, es la estructura factual de la relación entre los sujetos lo que determina la verdadera naturaleza del vínculo

### **La Situación De Debilidad Manifiesta y Protección Constitucional Reforzada**

“(...) Ahora bien: no puede dejarse de lado que el estado de salud de la accionante es la circunstancia que hace oportuna la intervención del juez constitucional en la controversia, en tanto el riesgo inminente de derechos fundamentales del sujeto de especial protección demanda una solución urgente.

Sobre este aspecto del debate, la Sala estima que la actora sí se encuentra en situación de debilidad manifiesta, en razón a la patología que le fue diagnosticada, por la cual ha venido requiriendo tratamiento médico constante, según se desprende de las aseveraciones consignadas en el escrito de tutela y de la historia clínica que obra en el expediente (...).

(...) Bajo este supuesto, aunque que en principio no podría imputársele una actitud discriminatoria al Instituto Santa Teresita, pues el diagnóstico de la enfermedad de la trabajadora ocurrió después de la terminación del contrato, el desconocimiento del hecho no lo exonera de las obligaciones derivadas del deber constitucional de solidaridad frente a la señora Liliana Bustamante, dado su estado debilidad manifiesta (...)<sup>3</sup>

### **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.

<sup>3</sup> Ver Sentencia 029 de 2016

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 reemplaza 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, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

### **El fuero sindical**

Se ha indicado que el artículo 39 de la Constitución Política establece el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión, por lo que se trata de proteger al mismo sindicato antes que a sus miembros.<sup>4</sup>

Igualmente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación, la cual consiste en garantizar a algunos trabajadores que no sean despedidos, que sus condiciones laborales no sean desmejoradas, no ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin justa causa que haya sido calificada con anterioridad por el juez de trabajo.<sup>5</sup> Al respecto, esta Corporación ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos.<sup>6</sup>

### **El Fuero Circunstancial.**

Consiste en una garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, y mediante el cual se protege el conflicto colectivo.<sup>7</sup> Este tipo de fuero se estipula en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 en donde se indica que los trabajadores que presenten al empleador un pliego de petición no podrán despedirse sin justa causa comprobada, desde que se presente el pliego y durante los términos que la ley señala para que se desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto.<sup>8</sup>

La Sentencia C-201 de 2002<sup>9</sup> declaró la exequibilidad del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 e indicó: "En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

<sup>4</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>5</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>6</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>7</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>8</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>9</sup> M.P. Jaime Araujo Rentería.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores "para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia", al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente "fuero circunstancial", mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto."<sup>10</sup>

Frente al fuero circunstancial, la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado y el 5 de octubre de 1998, reconoció que la protección que contempla el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se aplica para todo el conflicto<sup>11</sup>: "El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección 'comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso'.<sup>12</sup>

Por último, se debe resaltar que el fuero circunstancial se constituye en una protección reforzada que implica que la relación laboral continúe, que se efectúen los pagos de los salarios que no se percibieron, y que tal y como lo indicó la Corte Suprema de Justicia tiene como fin la estabilidad laboral y no la indemnización.<sup>13</sup>

### **Justas causas para despedir a los trabajadores aforados**

A fin de resolver el problema jurídico expuesto, esta Sala se referirá a la garantía constitucional del fuero sindical, a la naturaleza de los despidos colectivos en los procesos de modernización y, finalmente, resolverá el problema jurídico puesto a su consideración.

El artículo 39 de la Constitución Política dispone que: "Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

(..)Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

(...)" (Resalta la Sala).

Por su parte, el artículo 405 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo dispone: "Artículo 405: Modificado. D.204/57, art. 1°. Definición. Se denomina 'fuero sindical' la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo".

"Artículo 410: Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero.

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y.

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato".

### **Del Caso Concreto**

La accionante solicita se le ordene a la accionada Compañía de Servicios Comerciales S.A.S. sigla Atemcom S.A.S, su reintegro de forma inmediata al cargo que venía desempeñando, con el mismo salario, así como la entrega de salarios dejados de percibir desde su despido hasta la fecha de reintegro, por motivo de la terminación laboral sin justa causa.

Sea lo primero advertir que revisada la documentación aportada al plenario se tiene que la decisión de terminación unilateralmente del contrato de trabajo de la señora Zuley Aleza Aguilar Urreo, se tomó con base en a violación de los

<sup>10</sup> Sentencia de la Corte Constitucional C-201 de 2002, M.P. Jaime Araujo Rentería.

<sup>11</sup> Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

<sup>12</sup> Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

<sup>13</sup> Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

artículos 37, 42, 44 y 47 del Reglamento Interno de Trabajo, lo cual configura una justa causa para el despido de la accionante.

Por su parte la accionada Compañía de Servicios Comerciales S.A.S. sigla Atemcom S.A.S, se opone a la prosperidad de la presente acción, por considerar que en el presente asunto no se cumple con el requisito de subsidiaridad de la acción de tutela, debido a la omisión del accionante en el uso de los mecanismos legalmente establecidos para ejercer su defensa, ni tampoco puede ampararse los derechos fundamentales del demandante pues no se advierte la inminencia de un perjuicio irremediable, adicionalmente afirma que no se ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales alegados adicionalmente que el accionante pues su despido de produjo por una justa causa comprobada. .

La acción de tutela, según su configuración constitucional, es de carácter subsidiario. Su procedencia está sujeta a la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o si existiera que este no fuera eficaz o idóneo para salvaguardar los derechos fundamentales que presuntamente se vulneran o se encuentran en peligro.

Respecto a la protección del "fuero circunstancial"<sup>14</sup> del afiliado despedido, en efecto, de los hechos relatados por el accionante es posible deducir que, en su concepto, se presentaba un conflicto colectivo en desarrollo, que dio inicio con una serie de reclamaciones presentadas por un grupo de trabajadores. Por otra parte, la parte accionada señala que Sinaltrainal presentó pliego de peticiones el 12 de junio de 2019; el 19 de junio de 2019 se llevó a cabo el Acta de instalación de la mesa de negociación; la etapa de arreglo directo inició el 18 de julio de 2019 y terminó el 06 mes de agosto de 2019 con Acta de no acuerdo, lo que lleva a concluir que al momento de la terminación de la relación laboral el conflicto colectivo entre Sinaltrainal y la entidad accionada había finalizado..

De otra parte la existencia o no del fuero circunstancial, y la valoración de la existencia de una justa causa o no para terminar el contrato de trabajo de la señora Zuley Aguilar Urrego es una competencia propia de la jurisdicción ordinaria laboral. Dado que el debate, tal como se indicó con anterioridad, es esencialmente probatorio, dicha jurisdicción es la idónea para valorar si el trabajador despedido por la empresa accionada gozaba o no de tales fueros en el momento de la terminación de su contrato de trabajo y, de esta forma, proteger, si es del caso, el derecho de asociación sindical que en sede de tutela se invoca.

Frente a la protección de un eventual fuero sindical de la señora Zuley Aguilar Urrego, resulta procedente el proceso especial de fuero sindical que regula el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuyo procedimiento es **bastante expedito** para considerarlo un mecanismo judicial idóneo y eficaz para la garantía del derecho citado. En dicho proceso, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114 del código citado, una vez recibida la demanda, el juez en providencia que se debe notificar personalmente y que se debe dictar dentro de las 24 horas siguientes, debe ordenar correr traslado y citar a las partes para audiencia. Dentro de esta, que debe tener lugar dentro del quinto día hábil siguiente a la notificación, el demandado puede contestar la demanda y proponer las excepciones que considere tener a su favor. Luego, en la misma audiencia, el juez debe decidir acerca de las excepciones previas, adelantar el saneamiento del proceso y la fijación del litigio, decretar y practicar las pruebas a que haya lugar y, finalmente, pronunciar el correspondiente fallo. En

<sup>14</sup> De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, "Los trabajadores que hubieren presentando al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto".

caso de no ser posible dictar el fallo en la audiencia citada, se debe citar para una nueva, que debe tener lugar dentro de los dos (2) días siguientes. **Frente a la eventual existencia de fuero circunstancial, el proceso ordinario laboral es el mecanismo de defensa adecuado para presentar y controvertir este argumento.**

Dicho lo anterior la acción de tutela no puede sustituir los procedimientos de la jurisdicción ordinaria laboral. Los jueces de lo laboral cuentan con la competencia y tienen la experticia necesaria para resolver con una visión constitucional e integral estos conflictos jurídicos. Asimismo, los mencionados procedimientos ofrecen a las partes condiciones apropiadas para presentar y rebatir las pruebas pertinentes con las apropiadas garantías del debido proceso. El caso propuesto al Despacho es un típico conflicto jurídico laboral cuyo juez natural es el Juez del trabajo.

Aunado a lo anterior no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable o una condición de vulnerabilidad manifiesta del accionante que permita ajustar el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, ante la existencia de un medio judicial alternativo e idóneo. Tampoco se acredita que, pese a su ejercicio, el medio no hubiese resultado idóneo o eficaz. Pues la Jurisprudencia Constitucional ha reiterado en varias ocasiones que la acción de tutela no se puede ejercer para omitir los mecanismos judiciales dispuestos por el legislador para la resolución de los conflictos jurídicos laborales, pues daría lugar a que la jurisdicción constitucional sustituya siempre o casi siempre a la jurisdicción ordinaria laboral. Así las cosas, no se cumple, en el presente asunto, con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela.

De otra parte, la acción excepcionalmente procede para ordenar el pago de acreencias laborales cuando se acredita la vulneración del mínimo vital del tutelante, como también la configuración de un perjuicio irremediable. Así, la Corte Constitucional ha concedido peticiones de tutela encaminadas a exigir el pago de acreencias laborales, siempre y cuando sean acreditadas las condiciones que permitan inferir la vulneración de un derecho fundamental.

En ese sentido, ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho **al mínimo vital**, los cuales se limitan a los siguientes: (i) que no se encuentre acreditado en el expediente que el accionante cuenta con otros ingresos que permitan su subsistencia; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido; y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes. Frente al primer supuesto, se ha explicado que no es exigible la plena acreditación de que no se tienen otros ingresos pues eso sería una prueba imposible, bastando con que se aporten elementos que le permitan al juez inferir que el salario es el único ingreso y que su no pago afecta gravemente las condiciones de vida del trabajador. En cuanto al segundo supuesto, la Corte Constitucional ha precisado que el incumplimiento debe ser mayor a dos meses, a menos que se trate de personas que devenguen un salario mínimo.

En este orden de ideas, cuando se solicite el pago de acreencias laborales y quede demostrado que las acciones correspondientes no brindan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto. Al respecto, ha dicho esta Corporación que "de manera excepcional puede acudir a la tutela para obtener la cancelación de salarios, siempre y cuando éstos constituyan la única fuente de recursos económicos que le permitan al trabajador asegurar su vida digna y cuando su no percepción afecte su mínimo vital"

La acción de tutela ha sido consagrada constitucionalmente y desarrollada legalmente, como un mecanismo subsidiario y residual, para la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, se procede a verificar el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales.

Como lo ha señalado la jurisprudencia de esta Corporación los requisitos para que proceda la acción de tutela como mecanismo excepcional mediante el cual es posible reclamar el pago oportuno de acreencias laborales, son: (i) que exista violación del derecho fundamental al mínimo vital del accionante, (ii) que esté probada la omisión continua y extendida en el tiempo del pago del salario o de la mesada pensional, lo cual hace presumir la vulneración del mínimo vital del trabajador o pensionado y el de su familia.

En cuanto a la violación del derecho fundamental al mínimo vital, la jurisprudencia constitucional ha destacado que se vulnera cuando (i) la mesada constituye el único ingreso o que existiendo otros no alcancen a cubrir las necesidades básicas, y (ii) que la falta de pago genere una situación crítica para el afectado<sup>15</sup>.

En el presente caso la demandante Zuley Alexa Aguilar Urrego no manifestó de manera expresa ni se desprende del contenido de la acción de tutela la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital, pues no indica los meses o períodos de salario que le adeudan y a su vez la accionada aporta copia del trámite disciplinario que se adelantó para llegar a la decisión de la terminación unilateral de la relación contractual por justa causa; motivo por el cual al no existir elemento de juicio, que permita establecer los salarios adeudados, pues se itera dicho aspecto no fue precisado por el demandante en los hechos fundamento de la tutela en que hace una solicitud genérica, no resulta posible analizar el cumplimiento de las subreglas contempladas por la Corte Constitucional para la procedencia de la orden de pago de salarios a través de la acción de tutela, motivo por el cual se negara el amparo solicitado.

*Decisión:*

Por 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 la acción de tutela elevada por la señora Zuley Alexa Aguilar Urrego, contra Compañía de Servicios Comerciales S.A.S. sigla Atemcom S.A.S., por lo anotado en la parte motiva de este proveído.

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

*Tercero:* Remitir la presente actuación con destino a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada.

Notifíquese y cúmplase,

  
Nancy Ramírez González  
Juez

<sup>15</sup> Al respecto, ver entre otras las siguientes sentencias T-814 de 2004, T-567 de 2005 y T-1129 de 2005.