



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., Julio 21 de 2020

Acción de Tutela N° 2020-0517

Se decide la acción de tutela interpuesta por Ricardo Alfredo Fernández Socha, contra Brinks De Colombia S.A., con vinculación del Ministerio de Trabajo, Ministerio De Relaciones Exteriores y EPS Sura.

I. ANTECEDENTES

El accionante pretende que, en salvaguarda de sus derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, vida digna, salud, seguridad social y mínimo vital, solicita se ordene a la demandada: “3.1 *Reanudar de inmediato, y sin solución de continuidad mi contrato de trabajo y disponer de mi reintegro al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares o superior jerarquía del que venía ocupando.* 3.2 *Pagar todos los salarios que he dejado de percibir, así como los respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social y demás prestaciones sociales a las cuales tenía derecho desde la fecha en que se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.* 3.3 *Pagar la indemnización correspondiente al artículo 26 de la ley 361 de 1997”.*

Expuso que, el día 1 de marzo de 2014, suscribió contrato laboral a término indefinido en el cargo de escolta. El 27 de marzo del 2020 entró en periodo de vacaciones hasta el 20 de abril del 2020, reintegrándose el 21 de abril de la misma anualidad. El 22 de abril fue asignado a prestar servicio en el Banco de la República. El 27 de abril la accionada le solicitó un informe sobre las presuntas manifestaciones atinentes a estar tres de sus compañeros contagiados por COVID – 19, atestaciones que, en su sentir, no son ciertas conforme fue expresado en el informe rendido. El 20 de mayo de 2020, la accionada le abre un proceso disciplinario que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo el 5 de junio de 2020.

Agregó que presenta condiciones especiales de salud ya que sufre de Lumbago con ciática, por lo que consideró, es acreedor de una especial protección Constitucional, además que, tiene a su cargo dos hijos menores que dependen del ingreso que percibe el actor por concepto de salario.

DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la parte actora la violación de sus derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, vida digna, salud, seguridad social y mínimo vital.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 13 de julio de 2020 y comunicada a la parte interesada por medio expedito.

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

Brinks De Colombia S.A.: Arguyó que el despido del accionante obedeció a una justa causa, en punto a una falta disciplinaria y trasgredir el reglamento interno de la compañía y lo establecido en el artículo 58 del C.S.T., que dio lugar al proceso disciplinario donde se determinó el despido del trabajador. Igualmente sostuvo que, el accionante puede acudir a la jurisdicción laboral ordinaria donde se podrá determinar si se le afectó o no los derechos fundamentales invocados. Con relación a la estabilidad reforzada señaló que, si bien el accionante padece algunas dolencias de salud, para el momento de la terminación del vínculo laboral éste no presentó incapacidades, restricciones, terapias, tratamientos o calificaciones de pérdida de capacidad laboral, resaltando que comoquiera que el despido fue justificado, por tanto, no era necesaria la intervención del inspector de trabajo.

Ministerio De Relaciones Exteriores: Se opuso a la prosperidad de las pretensiones deprecadas en la demanda de amparo, recalcando que no es función de dicha Cartera la vigilancia y control del cumplimiento de la normatividad laboral por parte de los empleadores formulando la falta de legitimación en la causa por pasiva.

EPS Sura.: Manifestó que el accionante se encuentra afiliado a dicha entidad en el régimen contributivo en calidad de cotizante desde el 01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009, advirtiendo que, no ha vulnerado garantía fundamental alguna del accionante pues le ha brindado los servicios de salud que ha requerido, luego no es la llamada a satisfacer las pretensiones deprecadas en la acción de tutela por lo que planteo la falta de legitimación en la causa por pasiva.

El Ministerio de Trabajo: Refirió que, se debe declarar la improcedencia del amparo deprecado, por falta de legitimación por pasiva, respecto de dicha entidad, comoquiera que no fue ni es el empleador del accionante, empero, advirtió que la acción de tutela no resulta procedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias laborales, salvo que este por medio la vulneración al mínimo vital del accionante. Consideró que la accionante cuenta con otros medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos relativos a controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

V. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86 constitucional, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Naturaleza de la acción constitucional

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

Frente al tema, la Corte Constitucional ha puntualizado:

“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta 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”¹.

Refiriéndonos al derecho al trabajo, el artículo 25 de la Constitución Política, señala:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Este fue precisamente uno de los pilares que llevó al constituyente primario a dar un vuelco a la derogada constitución de 1886, y fue tal la preocupación por este aspecto, que desde el preámbulo mismo se reguló el ámbito de protección del derecho al trabajo, comoquiera que se consignó entre otros, como objetivo de la normatividad superior, asegurar el trabajo a los integrantes de la Nación, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo.

Con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido de forma injustificada, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que:

“...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-647 de 2015. Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”

Sin embargo, también se ha establecido que, en ciertos casos, el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro de un trabajador, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, bien sea cuando se trate de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en punto a su condición económica, física o mental y, en los casos en los cuales resulta procedente la implementación del mecanismo de la estabilidad reforzada.

En criterio de la Corte Constitucional, se ha establecido que:

*“...el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral”.*²

En lo atinente a la estabilidad laboral reforzada, consagrada en el artículo 53 de la Constitución Nacional, se ha sostenido Jurisprudencialmente que aquellos sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-Sida, es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que:

“En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa

² Corte Constitucional. Sentencia T-276/2014. M.P. María Victoria Calle Correa.

competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”.

3. Problema jurídico

Corresponde determinar si la accionada vulnera las prerrogativas Superiores alegadas por el accionante al disponer la terminación del contrato de trabajo alegando una presunta justa causa.

4. Caso concreto

En el *sub-lite*, se advierte que de acuerdo con las pruebas documentales allegadas y lo expresado por las partes, en efecto el señor Ricardo Alfredo Fernández Socha, mantuvo un vínculo laboral con la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A., el cual fue finalizado mediante comunicación calendada el 5 de junio de 2020.

Revela la antedicha comunicación, una justa causa para la terminación del contrato laboral soportado en una investigación disciplinaria abierta al trabajador donde se determinó que este afectó el buen nombre de la empresa al transmitir información no autorizada, atinente a encontrarse tres de sus compañeros contagiados por Covid-19, lo que generó daños de reputación irreparables que van en contra del buen funcionamiento y nombre de la compañía.

Así mismo se adoso como prueba documental la relativa a el *ACTA DE DESCARGOS, COMUNICACIÓN APERTURA PROCESO DISCIPLINARIO, CERTIFICACIÓN LABORAL, RESPUESTA SOLICITUD DE PRUEBAS PROCESO DISCIPLINARIO, CARTA TERMINACIÓN CONTRATO, SOLICITUD INFORME*, que dan cuenta de los hechos esbozados en la demanda Constitucional.

Igualmente, se destaca la respuesta emitida por BRINKS DE COLOMBIA S.A., a través de la cual se afirma que la terminación del contrato de trabajo del señor Ricardo Alfredo Fernández Socha, obedeció a una causa justa al trasgredir el reglamento interno de la compañía y lo establecido en el artículo 58 del C.S.T., dando lugar al proceso disciplinario donde se determinó la procedencia del despido relievando que el accionante puede acudir a la jurisdicción laboral ordinaria donde se podrá determinar si se le afectó o no los derechos fundamentales invocados.

Con relación a la estabilidad reforzada señalo que, si bien el accionante padece algunas dolencias de salud, para el momento de la terminación del vínculo laboral éste no presentó incapacidades, restricciones, terapias, tratamientos o calificaciones de pérdida de capacidad laboral, resaltando que comoquiera que el despido fue justificado, por tanto, no era necesaria la intervención del inspector de trabajo.

En el caso traído a juzgamiento, pretende el accionante que a través de esta excepcional vía Constitucional se imparta orden a la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A., para dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo y se disponga su reintegro a un mejor cargo o al que venía desempeñando con el consecuente pago de las prestaciones sociales respectivas e indemnización.

De conformidad a las circunstancias fácticas del presente caso, es claro que la cuestión planteada refiere un conflicto derivado de relaciones contractuales de índole laboral, problemática que se escapa de la órbita de competencia del Juez Constitucional, comoquiera que sus atribuciones se concretan en la protección de los derechos fundamentales, por lo que, la polémica trazada debe ser dirimida ante el Juez Laboral, acorde con la forma de vinculación del trabajador.

Así las cosas, aflora evidente que esta no es la vía procesal adecuada para ordenar el reintegro del señor Ricardo Alfredo Fernández Socha, a sus labores, iterase que, es el Juez natural quien determinará si el empleador tenía la obligación de mantenerlo en su trabajo, luego, es patente aseverar, que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la defensa de los derechos que considera lesionados por la encartada.

Aunado a lo anterior, se colige que, el trabajador Ricardo Alfredo Fernández Socha, para el momento que tuvo conocimiento de su despido, no se encontraba gozando de incapacidad médica vigente, como tampoco lo cobijaba ningún fueron legal que impidiera su desvinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tampoco se advierte la existencia de un perjuicio irremediable y revisadas las pruebas allegadas se encuentra que no es posible arribar con certeza a determinar la afectación del mínimo vital, tampoco probó sus obligaciones y, de producirse algún perjuicio, este podría remediarse.

Respecto al pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, iterase que, la acción de tutela resulta improcedente para el reconocimiento de eventuales derechos de carácter económico derivados de una relación netamente laboral, pues no se puede omitir la naturaleza excepcional de este tipo de acción, iterase que, el actor cuenta con otros mecanismos de defensa para lograr la protección de los derechos que considera vulnerados, por lo que, aflora evidente, dicha controversia amerita un escenario probatorio bastante amplio, el cual debe ser resuelto ante el Juez natural.

Colofón de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le han afectado los derechos fundamentales invocados por el accionante Ricardo Alfredo Fernández Socha, y de otro lado cuenta con mecanismos judiciales establecidos en la ley, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, convertido transitoriamente a Juzgado 53 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, mediante Acuerdo PCSJA18-11127, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: NEGAR el amparo de los derechos fundamentales, invocados por **RICARDO ALFREDO FERNÁNDEZ SOCHA** contra la compañía **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, acorde con lo expresado en la parte motiva de este proveído.

Segundo: Comuníquese esta decisión a los interesados y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ROCÍO CECILIA CASTILLO MARIÑO
JUEZ

CSG