



Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Laura Jazmin Rendón Álvarez
Accionados:	Colombiana de comercio Corbeta S.A Alkosto
Radicado:	05001 40 03 011 2020-00876 -00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 690 de 2020
Decisión:	Concede Parcialmente Amparo Constitucional.
Tema:	Jurisprudencialmente se han exigido algunos requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, uno de ellos es la subsidiariedad , que consiste en que el accionante, antes de acudir a esta acción agote de los mecanismos que ordinariamente ha contemplado el legislador para reclamar lo que se pretende. Por regla general la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias labores, solo de manera excepcional se permite obtener dichas pretensiones por esta vía, cuando se realice con la finalidad de evitar un perjuicio irremediable.

JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, siete (7) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la ACCIÓN DE TUTELA, promovida por **LAURA JAZMIN RENDON ALVAREZ**, en contra de **COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA – ALKOSTO** , para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la petición y al debido proceso.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Manifestó el apoderado de la accionante que el 18 de septiembre de 2020, presentó derecho de petición ante la accionada, buscando la protección de sus derechos fundamentales, dado la condición de indefensión y vulnerabilidad en la que se dio la terminación unilateral de su contrato de trabajo de su representada, como consecuencia del proceso disciplinario del que predica no se respetaron sus garantías mínimas reclamando por la retención total de su liquidación en virtud de las pérdidas que le provocó a su empleador por la venta de mercancía.

Indica que se le iniciaron acciones de cobro coactivo documento del 22 de octubre de 2020, por valor de \$6.231.100,00, Anexo 008-Cobro coactivo, se le orientó entonces a suscribir un título valor del cual se solicitó se determinara la legalidad y validez del título creado, a partir de

determinar la causa por sanción o “descuento”, sea por el cruce de cartera se realizaba de forma extemporánea y que el saldo pendiente no correspondía a una cuenta por cobrar al cliente, sino a un valor final de venta por el descuento autorizado, determinado en el proceso de desvinculación laboral del trabajador, por lo que afirma que no existió un detrimento patrimonial a la accionada, ni un beneficio o incremento patrimonial a la accionante.

La accionada no manifestó ni considero en su respuesta del derecho de petición, que la trabajadora no tiene antecedentes de conductas reprochables en el desempeño de su laboral, cuya vigencia desde el día 1 de septiembre de 2015 y hasta la fecha de liquidación del contrato el día 4 de agosto de 2020 y que a contrario sensu reprochable, obtuvo promedios de ventas mensuales entre \$300.000.000 a 350.000.000 de excelente atención al cliente logrando los objetivos y políticas de la empleadora COLOMBIANA DE COMERCIO SA SIGLAS CORBETA SA Y/O ALKOSTO SA.

Censura que las autorizaciones de descuento, fueron orientadas a que se realizaran a manuscrito, de forma inmediata y bajo la presión implícita, Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Argumenta que la accionada desconoció el Derecho a la información, el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, no se expidió copia del contrato individual de trabajo, manuales de funciones y procedimientos de todos los cargos intervinientes en el ciclo de ventas, relación de facturación y todo soporte de informe de auditoría respecto de saldos comerciales no autorizados que resultaron de la auditoria final de la zona y pruebas con las cuales se le dio por terminado por justa causa el contrato individual de trabajo.

Finalmente reclama que, a trabajadores de igual cargo y responsabilidad, no se les sanciona o da por terminado en contrato de trabajo, con respecto a la aplicación de los procedimientos y protocolos establecidos en cada uno de los diferentes trabajadores de la empresa, dado que es de costumbre comercial la aplicación estos descuentos con el fin único de promover ventas, mas no de una menor utilidad para el empleador es determinante establecer las responsabilidades inherentes al cargo desempeñado como VENDEDOR y las medidas de control interno de la compañía, para que

los procedimientos y protocolos establecidos se efectúen bajo estrictas medidas de adecuada segregación de funciones y determinación individual de responsabilidades.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó el tutelante que se le ampararan los derechos fundamentales invocados en la presente acción, ORDENÁNDOLE a la accionada la entrega total de la información, respuesta concreta y total de lo solicitado en el derecho de petición y sus reiteraciones, al pago total de su liquidación, que garantice el mínimo vital, en reconocimiento al derecho fundamental de la dignidad humana, nulidad de los títulos valores y/o exigibilidades pecuniarias creados violando derechos fundamentales al debido proceso y garantías constitucionales, al pago y reconocimiento de intereses, indexaciones y demás gastos que conlleve hasta la protección del derecho tutelado.

3. De la contradicción. La sociedad demandada se notificó del auto admisorio de esta tutela, dictado el 26 de noviembre de 2020, quien, en el término oportuno, se pronunció frente a los hechos y pretensiones de la acción de tutela.

Así las cosas, explicó la demandada en tutela que, en general es cierto a las condiciones de tiempo modo y lugar en que se produjo la relación laboral, no obstante, frente a la forma en que se terminó la misma considera pertinente realizar ciertas precisiones.

Indicó que el despido de la accionante por justa causa, se produjo previo al agotamiento de un proceso disciplinario en el que se garantizó íntegramente el derecho a la defensa y la contradicción, en el que se logró verificar el incumplimiento por parte de la señora Rendón Álvarez.

En cuanto a la liquidación de las acreencias laborales de la accionante, explicó que, estas fueron calculadas en la forma que legalmente corresponde, pero en cuanto a la deducción y retención de las mismas, se hizo previa autorización por escrito de la empleada acorde a lo establecido en el art. 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, y en lo que respecta al derecho de petición presentado por el apoderado de la tutelante, debe declararse la carencia actual del objeto por hecho superado al evidenciarse la respuesta brindada al togado mediante correo electrónico, en la cual se le explican los motivos por los cuales no procede su solicitud, misma que se produjo dentro del término legal consagrado el pasado 5 de octubre del año que avanza.

4. Problema jurídico. Corresponde a este despacho resolver si la sociedad **COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA / ALKOSTO S.A.**, está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al mínimo vital, debido proceso y derecho de petición, en el marco de las actuaciones que dieron final a la relación laboral que unía a las partes, y las posteriores acciones legales emprendidas por la accionante para obtener el resarcimiento económico que se le adeuda.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. De La Acción De Tutela y del derecho a la salud. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca.

También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para **"evitar un perjuicio irremediable"** que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda **"y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto del no retorno de la situación, o lo que es lo mismo, que se convierta en irremediable"**.

En cuanto al derecho a la salud, se ha garantizado su protección por esta vía constitucional, dada su condición de derecho fundamental autónomo o por conexidad con derechos fundamentales.

Es así, que jurisprudencialmente se ha establecido que el juez de tutela debe propender por la protección de este derecho, no obstante no estar catalogado en la Constitución como fundamental; máxime cuando se trata de personas de especial protección, como lo son *los niños, las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad física o mental*¹, dada

¹ Ver las sentencias: T-195 de 2010, T-085 de 2006, T-704 de 2005, T-646 de 2005, T-598 de 2005, T-364 de 2005, T-519 de 2004, T-850 de 2002, T-1081 de 2001, T-822 de 1999, SU-562 de 1999, T-209 de 1999 y T-248 de 1998.

Edificio José Félix de Restrepo Carrera 52 #42-73, piso 14 oficina 1414

Correo electrónico: cmpl11med@cendoj.ramajudicial.gov.co

Telefax 2327904 Whatsapp 3137399646

la implicación que la afectación de este derecho puede tener frente a los derechos a la vida, la integridad personal y la dignidad humana², consagrados expresamente como fundamentales por nuestro compendio constitucional.

Para tal efecto, se han enunciado, por la jurisprudencia³, varias circunstancias que deben tenerse en cuenta por el operador jurídico, al momento de examinar la procedencia de su amparo por esta vía y que la harían salir adelante, tales como que: *"(i) no se reconozcan las prestaciones incluidas en los planes obligatorios siempre que su negativa no se haya fundamentado, estrictamente, en un concepto médico, (ii) cuando quien solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) cuando la persona afectada se encuentre en situación de indefensión por su falta de capacidad de pago para hacer valer su derecho."*

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considerado que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁴, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁵ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁶

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

² Al respecto, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-133 de 2007, T-964 de 2006, T-888 de 2006, T-913 de 2005, T-805 de 2005 y T-372 de 2005.

³ Ver sentencia T-016 de 2007

⁴ Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

⁵ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁶ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."

Además, en lo que respecta al mínimo vital, en esta misma sentencia la Corte reiteró la existencia de una **presunción** respecto al no pago de prestaciones económicas como consecuencia de incapacidades laborales, esto es *"que se presume que las mismas son la única fuente de ingreso con la que el trabajador cuenta para garantizarse su mínimo vital y el de su familia, tal como ocurre con su salario"*.

Es así, como a pesar de la existencia de otras vías judiciales por las cuales se pueden reclamar las acreencias laborales, entre ellas las incapacidades, la Corte ha reiterado, que cuando no se pagan oportunamente las incapacidades debidamente certificadas al trabajador y con ello se vulneran de paso derechos constitucionales, el juez de tutela se legitima para pronunciarse sobre el fondo del asunto con el fin de neutralizar el perjuicio irremediable al que se ve sometido el asalariado y su núcleo familiar.

3. Terminación del contrato por justa causa. Si bien el Código Sustantivo del trabajo en su artículo 62 establece una serie de causas en las cuales se puede basar el empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, el Ministerio del Trabajo emitió un concepto en septiembre de 2016 en el cual se pronuncia específicamente acerca del numeral 9 del precitado artículo que reza: "El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador."; indicando que por mandato legal el empleador debe realizar un procedimiento previo, toda vez que la aplicación de la justa causal no es automática, para esto es necesario cumplir con dos condiciones establecidas así:

La primera relacionada con la igualdad de las condiciones en las que se encuentran la persona o personas a quienes se le aplique tal medida y segundo de la implementación de instrumentos adecuados para realizar parámetros de comparación entre la actividad desempeñada por una persona con otra en igualdad de condiciones, para poder apreciar palmariamente, el bajo rendimiento sin causa que lo justifique mediante normas que la misma ley señala para su correspondiente aplicación y, la realización posterior del proceso disciplinario del sector privado,

⁷ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

plasmado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo preceptuado por la H. Corte Constitucional en Sentencia C 593 de 2014, Referencia: expediente D- 10032, Magistrado Ponente, Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia de la que se destaca los apartes más relevantes, cuando en su parte pertinente a la letra dice:

"Debido proceso en materia disciplinaria – Elementos constitutivos Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."

Al observar el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, se tienen los parámetros que el Empleador debe tener en cuenta para dar aplicación a la causal establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 9 para su correspondiente aplicación:

"Artículo 2- Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a- Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. b -Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y c- Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes"

El cuadro comparativo del rendimiento del trabajador incluido en el literal "b", debe aplicarse teniendo en cuenta a quienes detentan condiciones iguales, no disímiles, pues de lo contrario el Empleador incurriría en la vulneración de los principios constitucionales obligantes para el Empleador, por mandato de la norma de normas, que es de obligatoria aplicación para todos.

4. Del Derecho de Petición.

La Constitución Política, en el Título II, de los derechos, las garantías y los deberes, Capítulo I, de los derechos fundamentales, artículo 23, consagra el derecho de petición, garantizando a todos los habitantes el derecho a presentar peticiones respetuosas ante las autoridades, por motivos de interés general o particular y obtener pronta resolución.

Al respecto, estatuye la ley 1755 de 2015, por la cual fue desarrollado este derecho fundamental, que:

Edificio José Félix de Restrepo Carrera 52 #42-73, piso 14 oficina 1414

Correo electrónico: cmpl11med@cendoj.ramajudicial.gov.co

Telefax 2327904 Whatsapp 3137399646

"Artículo 13. Objeto y modalidades del derecho de petición ante autoridades. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.

Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos."

Fijándose además como plazo para obtener respuesta a las solicitudes elevadas invocado el derecho fundamental de petición, el término de 15 días siguientes a su recepción, según fue establecido en el art. 14 de la norma ibídem.

Ahora, clarificado lo anterior, resulta preciso indicar que la jurisprudencia ha establecido el alcance del derecho de petición, de la siguiente manera:

"Quien eleva una petición, en tanto sea respetuosa, tiene derecho a la respuesta y ésta debe ser oportuna -dentro de los términos señalados en la ley-, entrar al fondo del asunto planteado por el peticionario y resolver sobre él, desde luego siempre que el funcionario sea competente para ello.

"En efecto, dice el artículo citado: "Las peticiones se resolverán o contestarán dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible resolver o contestar la petición en dicho plazo, se deberá informar así al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando a la vez la fecha en que se resolverá o dará respuesta". (Se subraya)

"Una interpretación laxa de esta disposición llevaría al palmario desconocimiento del artículo 23 de la Carta Política, que, como ya se ha visto, exige pronta respuesta. "Por tanto, su aplicación ha de ser excepcional, extraordinaria, alusiva exclusivamente a la imposibilidad de la administración de contestar dentro del término una determinada y específica petición. Esto es, la autorización legal en comento debe entenderse con criterio restrictivo y de ninguna manera general."

Así las cosas, cualquier desconocimiento injustificado de dicho plazo legal acarrea la vulneración del derecho fundamental de petición.

Igualmente la Corte Constitucional, en la sentencia T-377 DE 2000, fijó los supuestos fácticos de este derecho, que son: **a)** El derecho de petición, es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. **b)** El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si ésta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidió **c)** La respuesta de cumplir con unos requisitos: Oportunidad, debe resolverse de **fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado**, ser puesta en conocimiento del peticionario. Y si no se cumplen con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho.

3. Del debido proceso. El artículo 29 de la Carta Política consagra el debido proceso⁸, como el conjunto de garantías que buscan la protección del individuo que se encuentre incurso en una **actuación judicial o administrativa**, para que durante el trámite procesal se respeten las formalidades propias de cada juicio y se logre la aplicación correcta de la justicia.

Para que la protección a este derecho sea efectiva, es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas por el legislador, pues, de lo contrario, la función jurisdiccional quedaría sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los asociados y de resolver sobre la interdependencia de sus derechos. Esta previa definición legal de los procedimientos que constituyen el debido proceso, se denomina las "*formas propias de cada juicio*" y se constituye por lo tanto, en la garantía de referencia con que cuentan las personas para determinar en qué momento la conducta de los jueces o de la administración se convierte en ilegítima, por desconocerse lo dispuesto en las normas legales, situación en la cual la actuación configuraría una causal de procedibilidad de la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha reconocido ese carácter, pero así mismo ha entendido que la procedencia de la acción de tutela en estos casos, en aras de la preservación de principios tales como la seguridad jurídica y la legalidad, también de suma importancia en un estado de derecho, debe ser subsidiaria y excepcional.

⁸ Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-214 del 28 de abril de 1994, MP. Dr. Antonio Barrera Carbonell ha expresado: "*El debido proceso es un derecho constitucional fundamental, instituido para proteger a las personas contra los abusos y desviaciones de las autoridades, originadas no sólo de las actuaciones procesales, sino en las decisiones que adopten y puedan afectar injustamente los derechos e intereses legítimos de aquellas. Corresponde a la noción de debido proceso, el que se cumple con arreglo a los procedimientos previamente diseñados para preservar las garantías que protegen los derechos de quienes están involucrados en la respectiva relación o situación jurídica, cuando quiera que la autoridad judicial o administrativa deba aplicar la ley en el juzgamiento de un hecho o una conducta concreta, lo cual conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o la imposición de una obligación o sanción*"

Edificio José Félix de Restrepo Carrera 52 #42-73, piso 14 oficina 1414

Correo electrónico: cmpl11med@cendoj.ramajudicial.gov.co

Telefax 2327904 Whatsapp 3137399646

Así, a través de su desarrollo jurisprudencial, ha entendido que la acción de tutela es el mecanismo idóneo cuando se presenta una vía de hecho por parte de la autoridad, siempre y cuando el ordenamiento no prevea otro mecanismo para cuestionar la decisión o el existente sea inadecuado o insuficiente para brindar la protección requerida.

Para tal efecto, ha enunciado los defectos que constituyen vía de hecho en sentencia T-640 de 2005, así:

"(i) El defecto orgánico se presenta en los casos en que la decisión cuestionada ha sido proferida por un operador jurídico que carecía de competencia para ello, esto es, cuando el funcionario es incompetente para dictar la providencia.

(ii) El defecto sustantivo tiene lugar cuando la decisión judicial se sustenta en una disposición claramente inaplicable al caso concreto, bien porque se encuentra derogada, porque estando vigente su aplicación resulta inconstitucional frente al caso concreto, o porque estando vigente y siendo constitucional, la misma es incompatible con la materia objeto de definición judicial. Dentro del defecto sustantivo pueden enmarcarse también aquellas providencias que desconocen el precedente judicial, en especial el que es fijado por la Corte Constitucional respecto de la materia debatida o con efectos erga omnes.

(iii) El defecto fáctico se configura siempre que existan fallas estructurales en la decisión que sean atribuibles a deficiencias probatorias del proceso, como puede ser la falta de práctica y decreto de pruebas conducentes al caso debatido -insuficiencia probatoria-, la errada interpretación de las pruebas allegadas al proceso -interpretación errónea- o la valoración de pruebas que son nulas de pleno derecho -ineptitud e ilegalidad de la prueba-.

(iv) En lo que refiere a los defectos procedimentales, éstos son imputables al fallador cuando se aparta o desvía del trámite procesal previamente estatuido por la ley para iniciar y llevar hasta su culminación el asunto que se decide".

III. CASO CONCRETO:

La accionante LAURA JAZMIN RENDON ALVAREZ, laboraba para la empresa ALKOSTO S.A. como empleada, en virtud del contrato individual de trabajo como vendedora de consumo mayorista el cual inició el 1º de septiembre de 2015 y que se ha venido prorrogando hasta el 31 de julio de 2020, día en que se terminó unilateralmente la relación laboral por parte de su empleador.

La accionada dio terminación unilateral del contrato de trabajo de la accionante, al habersele realizado proceso disciplinario al irrumpir el reglamento interno de trabajado, ante diferentes faltas que la misma demandante en tutela admitió, suscribiendo las respectivas citaciones y actas de diligencias de descargos.

Ahora bien, entrando a analizar la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, ocupa en primer lugar en consideración, la supuesta inobservancia del **debido proceso**, en el trámite disciplinario que terminó con el despido de la trabajadora, pues en su sentir no se respetaron las garantías mínimas ni se le permitió ejercer una debida defensa, no obstante no precisa en que aspectos se pretermitieron estas garantías, pues la transcripción que hizo del derecho de petición presentado, en el escrito de tutela, solo se refiere aspectos probatorios y subjetivos de la decisión, mas no del aspecto formal en que se dio la misma.

Del caudal probatorio arrojado con el escrito de contestación, se evidencian dos archivos que contienen el pliego de cargos y descargos, en los cuales la accionada indaga a la accionante por el alto volumen de cartera pendiente que tiene con su clientela, frente a lo cual la empleada se muestra cooperante y dispuesta a reconocer que se cometieron algunos errores, en el marco de actuaciones contrarias a las directrices de la empresa, como lo era el otorgamiento de descuentos no autorizados.

Ahora bien, estas irregularidades detectadas en la cartera, fueron desglosadas una por una en el interrogatorio practicado, y se le brindo a la accionante la oportunidad de pronunciarse frente a cada uno de ellos, incluso con la posibilidad de aportar pruebas, las cuales siempre afirmó no tener. Ello aunado al hecho de que ya tenía procesos disciplinarios anteriores por los mismos hechos, que ya había tolerado la accionada, permiten concluir al Despacho que en lo relativo a las condiciones de tiempo modo y lugar en que se dio su despido, gozaron de plena validez y se mostró un debido respeto por los derechos fundamentales esenciales de la actora, pues se reitera, el profesional del derecho que impetro la acción constitucional, **NO** preciso los defectos del trámite, labor que excede los límites de esta falladora.

Sera objeto de debate en otro escenario procesal, si los informes de auditoría reclamados por el togado, tienen plena validez y existencia, pues la accionante, nunca negó la presencia de las notas crédito en el débito de la sociedad, situación que permite concluir que efectivamente existen desajustes en su cartera, aspecto que no requiere mayor ilustración a esta falladora para proferir la respectiva sentencia, pues solo corresponde evidenciar algún error grosero o falla evidente de su empleador que amerite la intervención del amparo constitucional. por lo anterior, la situación particular referente al despido y al proceso que culminó con éste, debe ser ventilado si así lo considera la parte actora, en un proceso ordinario laboral, donde se den las condiciones probatorias necesarias para que el Juez natural concluya sobre la validez y

legalidad de lo que allí sucedió, pero se itera en lo atinente a esta acción constitucional, no se avizora por parte de aquella situación la necesidad de la intervención del juez constitucional.

Ahora bien, descendiendo al segundo derecho fundamental entrado en consideración, esto es, en cuanto al **mínimo vital** de la accionante, el cual considera lesionado al momento de retenerle la totalidad de su liquidación laboral, acto del cual se defiende la accionada argumentando que contaba con autorización escrita de la trabajadora para efectuar dicha retención al tenor de lo dispuesto en el art. 149 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a tal situación debe advertir el Despacho que, si se configura una vulneración al derecho fundamental al mínimo vital de la accionante, pues de la liquidación aportada se evidencia como la empleadora retiene un total de \$ 4.934.824. Suma que se encuentra compuesta por salarios, comisiones, primas, cesantías, etc., de la cual se pagó a la empleada un total de \$0.00. dejándola así desprovista por completo de su único sustento para afrontar su situación mientras encontraba otra fuente de ingresos.

Si bien la parte accionada excusa este actuar en el hecho de que la misma trabajadora había otorgado autorización expresa para dichos descuentos en los términos del art. 149 del Código Sustantivo del Trabajo, esta hace una interpretación errada de dicho canon normativo pues en su inciso segundo se consigna:

*" Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, **aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley** "*

En ese orden de ideas, a la accionada le correspondía garantizar el mínimo vital de la accionante, debitando un porcentaje de su liquidación y pagándole otro tanto de manera que no afectara su salario mínimo o el convencional, pues este ingreso representa el único sustento de la trabajadora cesante mientras encuentra otra fuente de ingresos, aun cuando el despido se haya producido por justa causa, lo que no implica que la tutelante pierda sus derechos fundamentales.

En el caso de marras, puede colegirse de la liquidación aportada por las partes que a la accionante le correspondía un pago total de \$4.934.824, de que, si bien la accionante autorizó libre y voluntariamente, según se desprende del documento escrito de su puño y letra, una

Edificio José Félix de Restrepo Carrera 52 #42-73, piso 14 oficina 1414

Correo electrónico: cmpl11med@cendoj.ramajudicial.gov.co

Telefax 2327904 Whatsapp 3137399646

deducción para compensar las sumas de dinero perdidas por la empresa, esta no podía hacerse bajo la totalidad de los emolumentos, pues siempre existe un margen mínimo que debe ser respetado según las normativas laborales y que se asemeja a un salario mínimo legal o convencional, recuérdese que se trata de derechos laborales IRRENUNCIABLES que aunque cuenten con la autorización del trabajador, deben ser respetados por su empleador.

Cabe advertir que la expedición de la Ley 1527 de 27 de abril de 2012 cambió el panorama de los descuentos directos en cuanto a sus límites, establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, pues en el numeral 5° del artículo 3° dispone que dentro de los requisitos para otorgar un crédito en la modalidad de descuento directo, es indispensable que *"la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley"*. **Es decir, es posible descontar hasta la mitad del salario del trabajador, incluso del salario mínimo, al tenor literal de esta disposición.**

No obstante lo anterior, el pagador tiene el deber de retener o efectuar los descuentos sobre las *"sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados"*, se puede abarcar en tan amplio concepto todos los emolumentos que reciba el trabajador como consecuencia de su contrato de trabajo, sea que los mismos constituyan salario o no, tales como, salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, dinero pagado por vacaciones remuneradas, beneficios extralegales no constitutivos de salario, entre otros, siendo que, por los conceptos que no constituyan factor salarial (auxilio de transporte, remuneración de las vacaciones, prestaciones sociales, beneficios extralegales recibidos en dinero, entre otros posibles), el trabajador podrá disponer libremente de ellos hasta en un 100% mediante la autorización de descuento total por libranza, **sin que por esto se entienda que renuncia a sus derechos mínimos laborales.**

Ahora, es procedente el amparo, teniendo en cuenta la condición de desventaja o indefección en que se encuentra la accionante frente a su empleador y que la autorización del descuento se da en el momento mismo en que se produce el despido, y por tanto, si bien no se podría hablar de una coerción, si de una presión psicológica lo que afecta su voluntad, pues quien querría un descuento total en tiempo de quedarse sin empleo, en medio de una pandemia que ha generado una crisis mundial y en final de año. Por lo tanto, es procedente por lo menos la entrega total de sus cesantías para que estas cumplan la función que por ley se les ha asignado, advirtiendo que nada se dice sobre el salario que como bien se sabe solo se podría afectar

hasta en un 50% en virtud a que en la liquidación no se tuvo en cuenta pues al parecer por este concepto se encontraba al día la empresa.

Por lo anterior, esta Judicatura concluye que frente a tal derecho fundamental existe la necesidad de librar el amparo constitucional considerando razonable el pago de las sumas de dinero correspondientes a la totalidad de las cesantías y sus respectivos intereses liquidados, como quiera que esta suma representa la prestación social destinada al sostenimiento del trabajador cesante, y que se acompasa con el promedio devengado por la actora durante la vigencia de la relación laboral.

Continuando en la misma línea de derechos fundamentales presuntamente vulnerados a la accionada, como lo es su **derecho al trabajo**, encuentra esta judicatura que la demandante se circunscribe a cuestionar el hecho de habersele terminado el contrato por justa causa amparado en el marco de un proceso sancionatorio en su contra; frente a lo cual es claro que la acción se torna improcedente toda vez que, se ejerce contra decisiones dentro de procesos en Curso o que ya culminaron, pues no puede el juez constitucional inmiscuirse en decisiones adoptadas por el juez natural en cada caso, ya que de lo contrario sería desconocer el principio de autonomía e independencia, a no ser que la decisión se torne en una flagrante vía de hecho, presupuesto que no ocurrió en el presente caso, pues la decisión que tomó el empleador no fue producto de una arbitrariedad como lo pretende hacer ver el tutelante, ya que estuvo amparada en el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo Laboral, previo el trámite legalmente establecido, en el cual se garantizaron los derechos de contradicción y defensa.

Ello conlleva a concluir que el accionante interpuso la acción de tutela como un mecanismo sustitutivo, con lo que desconoce la división de competencias fijadas en la Constitución, niega el principio de especialidad de la jurisdicción e incumple con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. No puede pretenderse trasladar al ámbito de la tutela la discusión que debió librar mediante la interposición de los recursos de la vía gubernativa, pues contaba con la herramienta necesaria para corregir la irregularidad alegada ante esta jurisdicción.

Imperativo es entonces reiterar que la acción estatuida constitucionalmente en el artículo 86 de la Carta Política no puede servir de mecanismo alternativo para discutir las decisiones judiciales o administrativas o para cuestionar su legalidad, pues ello comportaría una inaceptable e indebida intromisión en la labor que por antonomasia corresponde al juez natural

y atentaría contra el principio de independencia y autonomía, el cual representa una expresión del Estado Social y Constitucional de Derecho como indiscutible característica ideológica de nuestra Carta Política.

Analizados los hechos y pretensiones y los elementos de prueba arrojados al expediente, se tiene que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para lo que pretende el accionante al no estar en peligro actual ningún derecho fundamental, pues tiene dicho la jurisprudencia constitucional, que es improcedente la acción de tutela cuando versa sobre controversias litigiosas; porque la ley consagra mecanismos expeditos de protección de los derechos inherentes a las mismas siempre que no implique la violación de derechos fundamentales, los cuales, no se avizoren vulnerados, porque en estos eventos se impone emitir juicio de valor sobre la necesidad o no de protección o restablecimiento de las garantías vulneradas.

Cabe la pena resaltar, que si bien la doctrina de la Corte Constitucional, ha considerado que la estabilidad laboral reforzada en ciertos casos, como enfermedad o condiciones especiales, lo cierto del caso es que acá no fue esa la razón del despido, es más, la actora no probó ni siquiera sumariamente su condición de madre cabeza de familia, sin dejar de lado que la accionada desconoció el pago mínimo de liquidación y devolución de sumas de dinero por cesantías, lo que conlleva a determinar a este Despacho a limitar su protección en ese sentido

En virtud de lo expuesto, considera el Despacho que, en el presente caso concreto, no se configuran los elementos esenciales para predicar la Estabilidad Reforzada.

De igual forma, la **subsidiaridad** de la acción de tutela le impide en principio al juez constitucional entrar a sustituir la jurisdicción ordinaria laboral en el que reside la competencia para declarar el reintegro laboral. En el presente caso, no encuentra el Despacho prueba de la configuración de un perjuicio grave e inminente que pueda generar consecuencias irremediables al tutelante, quien cuenta con la vía ordinaria laboral para obtener su reintegro. En ese sentido tampoco puede afirmarse que el peticionario se encuentre en estado de indefensión pues cuenta con otros medios de defensa judicial para la protección de sus derechos.

Por lo tanto, es inadmisibile, la tutela como medio alternativo de confrontación a decisiones judiciales o administrativas, o como mecanismo para controvertir la legalidad de los procesos

culminados, pues no vale protestar la violación de garantías fundamentales para por esta vía estimular la creación de un paralelismo funcional.

Ahora, frente a la petición de la **nulidad o eliminación de los títulos valores**, se resaltan varias situaciones. La primera que ninguna de las partes aportó los supuestos títulos valores suscritos por la accionante a favor de la accionada. Segundo, que no se sabe con certeza a que obligaciones corresponden los supuestos títulos, es decir, si solo a los saldos objeto de investigación a la señora LAURA JAZMIN y que culminaron con su despido o a otros tipo de obligaciones por ella adquiridos frente a su empleador. Tercero, no es procedente el análisis de la validez o no de dichos títulos sino en el ámbito el trámite ordinario laboral, donde en primera medida se establezca la responsabilidad de aquella frente a sumas a favor de su empleador y posterior a ella su obligación frente a los títulos valores. Es decir, que se trata de una situación fáctica estrechamente ligada al proceso disciplinario, la responsabilidad de la actora en las supuestas pérdidas de la empresa y el consecuente despido; por lo tanto, no sería lógico ni consecuente que este fallo conceda la nulidad de los títulos que solo pueden ser eliminados como consecuencia de un fallo laboral.

Finalmente, y en lo tocante al **derecho de petición** presentado el día 18 de septiembre de los corrientes, frente al que el apoderado de la parte accionante, afirma no estar conforme con la respuesta brindada, pasara a revisarse por parte del Despacho teniendo en cuenta como precedente las siguientes peticiones transcritas:

"Por lo anterior respetuosamente me permito solicitar:

"1. Que se pruebe y determine la responsabilidad en el grado de culpa grave o dolo de la trabajadora que determino la causa de terminación del contrato individual por justa causa.

2. Que se determine la responsabilidad acorde a las circunstancias de subordinación y u condición laboral del momento, dado que todo descuento se realizaban por autorización del jefe inmediato de forma verbal o escrita acorde a la atención e historia de cada cliente y se tenga en cuenta las responsabilidad jerárquica de los señores MILTON ANDRES VARGAS cargo de Líder Comercial y en su reemplazo JEISSON ANDRES VALENCIA, cargo de Líder Comercial, jefes inmediatos en este tiempo, vale decir en proceso de empalme de estos dos personas .

3. Se excluya de toda responsabilidad pecuniaria a la trabajadora, hoy ex trabajadora y se determine la legalidad y validez de todo documento de crédito creado a partir de determinar y eximir la

responsabilidad dado que el cruce de cartera se realizaba de forma extemporánea y que el saldo pendiente no correspondía a una cuenta por cobrar al cliente, sino a un valor final de venta por el descuento autorizado.

3. Que se considere que la trabajadora no tiene antecedentes de conductas reprochables en el desempeño de su contra laboral, cuya vigencia desde el día 1 de septiembre de 2015 y hasta la fecha de liquidación del contrato el día 4 de agosto de 2020 y que a contrario sensu reprochable, obtuvo promedios de ventas mensuales entre \$300.000.000 a 350.000.000 de excelente atención al cliente logro de los objetivos y políticas de la empleadora COLOMBIANA DE COMERCIO SA SIGLAS CORBETA SA Y/O ALKOSTO SA ., con N.I.T. 890.900.943 - 1.

5. Finalmente, es importante destacar que cualquier descuento realizado a la trabajadora por fuera de estos lineamientos acarrea como sanción la dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo”

En primer lugar, nótese como las peticiones son generales y no son expresas y claras en solicitar determinada documentación y/o información, pues solo se limita a lanzar juicios de valor subjetivos y a solicitar de forma genérica la exoneración de responsabilidad de su representada frente a los hechos que se le acusa, previa consideración de situaciones que pueden ser consideradas como atenuantes en la conducta de la accionante.

En efecto, la respuesta de la accionada, se produce dentro del término legal y abordando la temática tocada por el peticionario, pues si bien la réplica no es favorable a los intereses de la accionante, se dio una explicación razonable de los motivos por los cuales se produjo la terminación del contrato laboral, advirtiendo que debe tenerse en cuenta la diferencia que existe entre el derecho a pedir y el derecho a lo pedido, pues se reitera, la respuesta no debe ser necesariamente positiva para la actora.

Llama la atención del Despacho que el togado reclama en el escrito de tutela que describe como contrato de trabajo, informes de auditoría, manuales de funciones, políticas internas, reglamento interno etc, documentos que por ningún lado se ven relacionados en su petición por lo que no hay lugar a ordenar su entrega, ni realizar más consideraciones al respecto.

Evacuados así, todos y cada uno de los derechos enunciados en el libelo introductor ha de concederse parcialmente el amparo constitucional deprecado por la actora.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. FALLA:

PRIMERO: CONCEDER PARCIALMENTE el amparo constitucional al derecho fundamental al mínimo vital deprecado por la señora **LAURA JAZMIN RENDON ALVAREZ**, ordenando a la accionada **COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.** que en el término de 48 horas hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, proceda con el pago a la accionante de sus cesantías y respectivos intereses, conforme al cálculo realizado el pasado 14 de agosto de 2020, en el documento denominado relación de acreencias laborales.

SEGUNDO: NEGAR POR IMPROCEDENTE el amparo constitucional de los demás derechos fundamentales de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

TERCERO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vélez P.', with a long horizontal stroke extending to the right.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ

JUEZ