Veintiocho (28) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Proceso:	Acción de Tutela (2da instancia)
Accionante(s):	José Jaime Zapata Ariza
Demandado(s):	THE ELITE FLOWER S.A.S. C.I.
Radicación:	25269-40-04-001-2021-00017-01

DESCRIPTORES Y TEMAS

DEBIDO PROCESO. "los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados" (Sentencias T-470 de 1999, T-944 de 2000 y T-769 de 2005).

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir la impugnación formulada por la parte accionada en contra de la sentencia proferida el 16 de marzo de 2021 por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA), dentro de la acción de tutela instaurada por el señor JOSÉ JAIME ZAPATA ARIZA en contra de THE ELITE FLOWER S.A.S. C.I., dirigida a la protección de sus derechos fundamentales al "*debido proceso, el trabajo, en conexidad con la educación y la salud de su hija menor en condición de vulnerabilidad*"; derechos que estima vulnerados por parte de la accionada al ser objeto -en su criterio- de un despido injustificado, sin ser escuchado en ningún momento y sin tener en cuenta las explicaciones del caso, a la par que cuenta con 50 años de edad y las posibilidades de conseguir empleo son escasas; situación que complica el pago de los servicios de salud de su hija, quien sufre de síndrome de Down.

I. SENTENCIA APELADA

A través de la providencia que es objeto de impugnación el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ ordenó a la empresa THE ELITE FLOWER S.A.S. invalidar el procedimiento disciplinario adelantado en contra del accionante, bajo el cual se fundó su despido el día 30 de octubre de 2020; y rehacerlo con observancia de las normas Constitucionales, legales y reglamentarias, y con garantía del derecho de defensa y contradicción. De igual modo, fuera reintegrado en el mismo cargo o uno similar, de iguales o mejores condiciones a las que tenía al momento de su desvinculación. Con la claridad de que el amparo cesaría si en el término de 4 meses no ha interpuesto la respectiva acción ordinaria ante el juez laboral. Por último, ordenó el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensiones causados desde el momento de su despido y hasta la fecha del reintegro.

II. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD

Contra la anterior determinación la parte accionada presentó escrito de impugnación al considerar, en síntesis, que el fallo de primera instancia erró al cuestionar el motivo de despido, al expresar que la violación de las obligaciones fundamento de la terminación del contrato no está determinada en la ley como grave. Que con tal proceder, invadió la órbita del juez natural -Juez Ordinario Laboral-, quien debe resolver el conflicto entre las partes.

Que no atendió la realidad que motivó la desvinculación del accionante, que no fue otra que el desobedecimiento de las órdenes impartidas por su empleador, que para este caso era la de *llegar y salir de la finca, salir y llegar a casa con su ropa de trabajo uniforme de dotación y protocolos de desinfección, junto con la socialización de matriz COVID- 19, los riesgos y peligros, sus efectos posibles, controles existentes y medios de intervención, así como se registró en el informe de incumplimiento a normas, políticas y lineamientos corporativos de bioseguridad (COVID-19).*

Explica que la anterior situación dio origen al proceso disciplinario, notificado al actor mediante citación de fecha 26 de octubre de 2020, en el cual se le imputaron las faltas cometidas, se le indicaron los hechos objeto del proceso y se le escuchó en diligencia de descargos el día 27 de octubre de 2020, con el objeto de que desvirtuara las conductas que se le señalaban y tuviera la oportunidad de aportar pruebas; las cuales no presentó. Como resultado de lo anterior, la empresa tomó la decisión, el día 30 de octubre de 2020, de terminar el contrato de trabajo con justa causa comprobada. En la comunicación se expuso el motivo de la terminación de la relación laboral, así como la conducta grave en la que incurrió el trabajador, desvirtuándose así la supuesta falta de tipificación que se adujo en el fallo impugnado.

III. PRUEBAS RELEVANTES APORTADAS AL PROCESO

Obran en el expediente las siguientes pruebas relevantes para la decisión de la presente acción de tutela:

1. Copia del contrato de trabajo del señor JOSÉ JAIME ZAPATA ARIZA.

2. Informe de incumplimiento de normas de fecha 26 de octubre de 2020.

3. Citación a proceso disciplinario de fecha 26 de octubre de 2020.

4. Acta de descargos de fecha 27 de octubre de 2020.

5. Carta de terminación de contrato de fecha 30 de octubre de 2020.

6. Liquidación de contrato de trabajo.

7. Historia clínica de la hija del accionante.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. Presupuestos procesales y nulidades

En lo que respecta a los llamados presupuestos procesales y condiciones materiales para proferir fallo de mérito, no existe reparo alguno. La jurisdicción y competencia para conocer de la presente impugnación corresponden a este Despacho. Tampoco se advierte causal alguna de nulidad, lo cual significa que la presente instancia finalizará con un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión debatida.

4.2. Problema jurídico

Consiste en determinar si la empresa accionada vulneró los derechos fundamentales al *debido proceso, trabajo, en conexidad con la educación y la salud de su hija menor en condición de vulnerabilidad* del señor JOSÉ JAIME ZAPATA ARIZA al haber dado por terminado su contrato de trabajo en las condiciones y forma en que lo hizo la sociedad THE ELITE FLOWER S.A.S., como lo consideró el *a quo*; o si por el contrario, la entidad cumplió con los requerimientos de descargo correspondientes, como lo afirma el recurrente.

4.3. Carácter subsidiario y residual de la acción de tutela

El Constituyente de 1991, en el artículo 86, consagró la acción de tutela como un mecanismo eficaz para lograr la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas cuando quiera que estos hayan sido vulnerados por las autoridades públicas o por los particulares. Empero, esta acción constitucional tiene un carácter residual, es decir, requiere que se encuentren agotados los medios ordinarios de defensa, salvo cuando esta se promueva como mecanismo transitorio de protección para evitar la causación de un *perjuicio irremediable*. Es decir, esta acción está disponible para que toda persona pueda acudir ante un Juez con el fin de que se le proteja un derecho ante una acción u omisión que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la carencia o no idoneidad de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate.

Así las cosas, a la acción de tutela la inspira un carácter eminentemente residual o subsidiario, es decir, esta acción constitucional ha de constituir "*la última ratio*" para la persona que busca la protección de sus derechos fundamentales por esta vía. En efecto, el artículo 86 de la Constitución señala expresamente que la acción de tutela "solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable". En armonía con lo anterior, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 enlista dentro de las causales generales de improcedencia de la acción de tutela la existencia de "otros recursos o medios judiciales de defensa" (numeral 1°); salvo que se utilice "como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" (ibídem), o que la vía común, regular u ordinaria de defensa carezca de idoneidad o de oportunidad para la protección requerida. En resumen, el amparo que provee la acción de tutela, por regla general, solo resultará procedente cuando no se encuentre en el ordenamiento otro mecanismo idóneo para la defensa de los derechos "iusfundamentales" en juego.

En relación con la existencia de otros mecanismos judiciales para lograr la protección del derecho fundamental se ha aceptado que en ocasiones las vías ordinarias pueden no resultar idóneas para tal fin. En dichos eventos la jurisprudencia constitucional ha avalado el uso de la acción de tutela siempre que se logre demostrar, por parte del accionante, que existe la posibilidad de sufrir un perjuicio irremediable.

Dada la necesidad de establecer si se está, o no, ante un perjuicio de dicho carácter para que la tutela sea procedente como mecanismo transitorio, la Corte Constitucional en sentencia T-1316 del 2001 precisó el concepto de "perjuicio irremediable" en los siguientes términos:

> *"En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestre, tomando en cuenta, además la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio debe ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de una determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable…".*

Así, en resumen, la acción de tutela por regla general procede ante la ausencia de otros mecanismos judiciales efectivos para proteger o garantizar los derechos fundamentales en cuestión; salvo cuando el actor logre demostrar la existencia de una circunstancia o escenario que se encaje dentro de los parámetros jurisprudenciales para ser considerada como un perjuicio irremediable, pues, en tal caso, procederá el estudio de la tutela, como mecanismo transitorio, en defensa de los derechos fundamentales del accionante, aun cuando existan otros mecanismos judiciales.

4.4. El debido proceso en las actuaciones disciplinarias

En relación con el derecho al debido proceso, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "*en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso*"(Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999).

Cumple agregar que el respeto de este derecho "*no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)*" (Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999). En este sentido, en relación con la sujeción al debido proceso en las actuaciones o procedimientos en los

cuales los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, se ha insistido en que "*[t]ambién los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados*" (Sentencias T-470 de 1999, T-944 de 2000 y T-769 de 2005).

En relación con las garantías y prerrogativas que incorpora tal derecho, la jurisprudencia constitucional ha explicado que el destinatario de la norma sancionatoria "*tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor*" (Sentencias T-470 de 1999, T-944 de 2000, T-769 de 2005 y C-593 de 2014). Las formas y procedimientos aplicables, tratándose de particulares, han de establecer los "*parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder (…). Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente*" (Sentencia T-433 de 1998). No solo los manuales, estatutos, guías, protocolos, etc., han de establecer cada una de las etapas o fases que comprende la actuación, sino que al momento de aplicarlos es preciso garantizar el respeto de las reglas previamente establecidas.

Al estudiar la constitucionalidad de diversas normas laborales, recordó la Corte Constitucional que los procedimientos disciplinarios laborales "*deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*"(T-944 de 2000, T-917 de 2006 y C-593 de 2014).

4.5 Análisis del caso en concreto

En el presente caso, el accionado considera que el juzgado de primera instancia no solo se equivocó en la calificación de las razones señaladas por la empresa para dar por terminado el vínculo laboral, sino que además invadió la órbita del Juez Ordinario Laboral a quien le corresponde resolver el conflicto existente entre las partes; al tiempo que sostiene haber cumplido con las etapas propias del proceso de descargos y que la sanción se explica debido a la falta cometida.

Precisado lo anterior, no encuentra el despacho que la conclusión a la que arribó el *a quo* (*i.e.*, que en el presente caso el procedimiento de descargos adelantado por la empresa no aseguró la garantía plena del derecho al debido proceso del accionante) sea resultado de la interpretación equivocada del texto constitucional, ni que la comprensión del derecho al debido proceso exceda o desconozca la interpretación jurisprudencial que se ha desarrollado en torno al mismo, como tampoco que la decisión provenga de la falta de valoración o valoración incorrecta de las pruebas regular y oportunamente aportadas por las partes. Por el contario, en criterio de este Juzgado el análisis que hizo el *a quo* de las pruebas y la calificación o encuadre jurídico que realizó de los hechos dentro de la norma jurídica deriva de una lectura constitucional admisible, no contraevidente, arbitraria o caprichosa de la controversia.

En efecto, las pruebas acompañadas por la parte accionada no acreditan de manera suficiente la satisfacción de todas las exigencias que el *a quo* entendió que hacen parte del derecho fundamental al debido proceso en materia laboral. Para este Despacho no es clara la forma como se llevó a cabo el mismo y si se cumplieron los requisitos mínimos expuestos en la jurisprudencia evocada. Las pruebas aportadas soportan que el señor JOSÉ JAIME ZAPATA ARIZA fue citado para audiencia de descargos el día 27 de octubre de 2020, oportunidad en la cual se le realizó un cuestionario sobre los hechos que motivaron la terminación de su contrato. Agotada esta fase, el día 30 de octubre de 2020 la empresa tomó la decisión de terminar el contrato, al considerar que los hechos ocurridos los días 16 y 17 de octubre de 2020 dan cuenta de que se "*incurrió en una falta grave, establecida como tal en el Reglamento de Trabajo, toda vez que (…) incurrió en grave negligencia violando de manera grave sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias. Así mismo, omitió el cumplimiento de las obligaciones que le asistían como trabajador, conductas que se encuentran establecidas como JUSTA CAUSA comprobada de despido en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965*".

Al confrontar la actuación con los lineamientos jurisprudenciales antes citados, observa el despacho que, si bien el procedimiento inició con la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y el accionante fue citado a descargos, no aparece acreditado que se le hubiera informado al accionante de manera clara y precisa *las faltas disciplinarias a que esas conductas daban lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;* no consta que las mismas estuvieran contempladas en el Reglamento de Trabajo como se afirma en la carta de despido; tampoco se le informó del *término durante el cual el trabajador podía formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considerara necesarias para demostrar el fundamento de sus descargos*; ni aparece acreditado que al actor se le hubiera garantizado *la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.* De esta manera, los documentos y soportes allegados no muestran de manera adecuada que la decisión de terminar el vínculo laboral constituya un acto debidamente motivado y congruente, y que la sanción impuesta sea proporcional a los hechos que la motivaron.

En esta medida, dado que el procedimiento de descargos adelantado y la decisión con que tal actuación terminó adolecían de los defectos indicados en el fallo de primera instancia, considera este Juzgado ajustada a derecho la decisión del *a quo* de *invalidar el procedimiento disciplinario adelantado por ELITE FLOWERS S.A.S. en contra de JOSÉ JAIME*

ZAPATA ARIZA, bajo el cual se fundó su despido el día 30 de octubre de 2020; ordenar la renovación de la actuación con plena garantía del *derecho de defensa y contradicción, así como los principios de legalidad y tipicidad*; y el *reintegro* del demandante a su cargo, o a uno similar, con el restablecimiento del pago de los derechos, prestaciones y aportes laborales.

No obstante lo anterior, dado que el procedimiento de descargos que se llevó a cabo y la decisión de despido fueron invalidados en el fallo de tutela, advierte este despacho que carece de efectos la orden de amparo provisional fijada en el fallo de primer grado, a través de la cual se indicó que la orden de reintegro cesaría "*si en el término de cuatro (4) meses no [se] ha interpuesto la acción ordinaria correspondiente ante el juez laboral*", pues al haberse declarado invalida la actuación disciplinaria inicial y ordenado surtir una nueva, no tendría ningún propósito adelantar el trámite judicial respecto de aquella pues el estudio correspondiente recaería sobre actuaciones carentes de efectos. Amen que el Juzgador Constitucional estaría asumiendo *a priori* que la nueva actuación disciplinaria -la cual a la fecha no se ha surtido- desconocerá los derechos fundamentales del accionante.

Así las cosas, como quiera que la accionada deberá rehacer el indicado trámite, desde ya requiere el Juzgado a la sociedad THE ELITE FLOWER S.A.S. para que en este procedimiento, y en los que en adelante realice, verifique que los procedimientos de descargos se desarrollen con total garantía y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos el debido proceso, el derecho de contradicción y defensa, y que las sanciones sean proporcionales a la falta cometida, que se tenga en cuenta la calidad del disciplinado, su antigüedad, condiciones personales y demás factores que permitan armonizar de la mejor manera posible los intereses en juego.

Así las cosas, se confirmará la decisión adoptada salvo en lo que corresponde al carácter provisional de la orden de reintegro.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR los ordinales PRIMERO y TERCERO de la sentencia impugnada, de fecha 16 de marzo de 2021 emitida por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA), para suprimir de estos las expresiones "*transitorio*" y "*cesando el amparo si en el término de cuatro (4) meses no ha interpuesto la acción ordinaria correspondiente ante el juez laboral*", por las razones expuestas a lo largo de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás el fallo impugnado.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz posible, de existir, hágase uso de las direcciones de correo electrónico disponibles (artículo 16 del Decreto 2591 de 1991).

CUARTO: Dentro del término legal, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

DIEGO FERNANDO RAMÍREZ SIERRA
Juez

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ

La providencia anterior se notifica por anotación en el ESTADO ELECTRÓNICO No. 48, hoy 29 de abril de 2021 a la hora de las 8:00 A.M.

SANDRA MILENA SÁNCHEZ SEGURA
Secretaria