



República de Colombia
Rama Judicial – Distrito Judicial de Cundinamarca

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ

Seis (06) de junio de dos mil veintidós (2022)

Proceso: Acción de Tutela (2da instancia)
Accionante(s): Luis Alberto Sánchez
Demandado(s): C.I. GRANADA LTDA.
Radicación: 25269400300120220022701

{ DESCRIPTORES Y TEMAS }

ACCIÓN DE TUTELA. Carácter residual "(...) en el evento en que para un caso concreto existan otros mecanismos judiciales, corresponde al accionante agotar dichos recursos, es decir, hacer uso de todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial que se encuentren a su disposición para invocar la protección de sus derechos" (T-409/08).

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir la impugnación formulada por la parte accionante en contra de la sentencia proferida el 18 de abril de 2022 por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA), dentro de la acción de tutela instaurada por el señor LUIS ALBERTO SÁNCHEZ en contra de C.I. GRANADA LTDA., dirigida a la protección de sus derechos fundamentales al "*debido proceso y debida defensa, derecho a la igualdad, derecho fundamental a no auto incriminarse, derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, despido sin justa causa y derecho a la presunción de defensa*", los que estima vulnerados por parte de la empresa accionada al ser objeto de un despido justificado, sin dar aplicación a lo establecido en el reglamento interno del trabajo, sin respeto del debido proceso. Aspectos a los cuales agrega que cuenta con 54 años de edad, es responsable de tres hijos y es padre cabeza de hogar. La pretensión de la acción se encamina a que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo.

I. SENTENCIA APELADA

A través de la providencia que es objeto de impugnación el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ negó por improcedente el amparo reclamado al estimar que no se reúnen los requisitos para que la acción de tutela prospere debido al carácter subsidiario y residual de la misma. Al respecto, estimó que el accionante cuenta con mecanismos judiciales idóneos y eficaces para dirimir la controversia planteada; además que no se demostró la existencia de estabilidad laboral reforzada y no se logró comprobar la existencia de un perjuicio irremediable del accionante.

II. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD

Contra la anterior determinación la parte accionante presentó escrito de impugnación al considerar, en síntesis, que la tutela es el único mecanismo idóneo con el que cuenta para la protección de sus derechos pues, según lo expresado en la sentencia, *“... e incluso la respuesta allegada por la convocada, refieren que existe estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante”*, mientras que el fallo contradice esa postura en cuanto a la decisión tomada. Respecto a que no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable señala que si bien la edad del accionante es óptima para laborar, él se encontraba laborando, sin fallas en sus actividades y fue despedido arbitrariamente sin cumplimiento del reglamento interno de trabajo y desconociendo las normas laborales nacionales e internacionales. Además, señala que el *a quo* no tuvo en cuenta que *“es obligación de la empresa velar por el bienestar de cada uno de sus trabajadores y brindarles un debido proceso en casos particulares y determinados, además que debe aplicar el reglamento interno de trabajo de forma adecuada y sin trasgredir normas constitucionales que puedan vulnerar la estabilidad laboral de sus trabajadores”*. Que existe una disyuntiva entre las consideraciones y el fallo, y no se tuvo en cuenta que el trabajador se encontraba en situación de debilidad manifiesta ya que no pudo defenderse adecuadamente, lo que determinó el despido arbitrario que contradice el reglamento interno del trabajo adoptado por la empresa.

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 celebrado entre LUIS ALBERTO SÁNCHEZ y C.I. GRANADA LTDA.
2. Copia del otrosí al contrato de trabajo celebrado entre LUIS ALBERTO SÁNCHEZ y C.I. GRANADA LTDA.
3. Copia de la citación a descargos al señor LUIS ALBERTO SÁNCHEZ.
4. Copia del acta de descargos.
5. Copia de la carta de terminación con justa causa del contrato de trabajo.
6. Copia de la liquidación del contrato.
7. Copia del reglamento interno del trabajo.
8. Contestación a la acción de tutela por parte de C.I. GRANADA LTDA.

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 acción de tutela formulada por el señor LUIS ALBERTO SÁNCHEZ en contra de C.I GRANADA LTDA., dirigida a la protección de sus derechos fundamentales al *“debido proceso y debida defensa, derecho a la igualdad, derecho fundamental a no auto incriminarse, derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, despido sin justa causa y derecho a la presunción de defensa”*, originada en la terminación unilateral de su relación laboral, resulta improcedente debido a la existencia de otros mecanismos de defensa y la falta de prueba de un perjuicio irremediable (como lo consideró el *a quo*) o si, por el contrario, la misma resulta viable para ordenar su reintegro por existir, además, estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante.

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...”

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 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. Acción de tutela para el pago de acreencias laborales

En cuanto corresponde a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, la Corte Constitucional ha señalado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no es el mecanismo procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo¹. Esto en virtud de la existencia de los mecanismos ordinarios de discusión ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según la naturaleza del vínculo del demandante. Sobre el particular, en la Sentencia T-400 de 2015, se manifestó que:

“[D]entro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral según el caso). Como consecuencia, la Corte

¹ Ver, entre otras, las Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011

Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas."

Tratándose de relaciones laborales establecidas entre particulares, regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con el reintegro laboral se deben plantear y decidir en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria laboral, hoy día tramitada bajo la oralidad. Es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte del empleador, si el pago fue oportuno o completo, o no, etc.

No obstante, lo anterior, la jurisprudencia ha atemperado esta posición en los casos en los cuales se acude a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar el perjuicio irremediable que se puede causar a las personas y a las familias para quienes la respectiva acreencia laboral constituye su única fuente de ingresos y de subsistencia.

4.5. Análisis del caso en concreto

En el presente caso, el accionante considera que se debe revocar la sentencia de primera instancia toda vez que la tutela resultaba procedente, como el único mecanismo idóneo con el que cuenta para la protección de sus derechos. Enfatiza que en la parte considerativa de la sentencia el *a quo* plasmó que "... e incluso la respuesta allegada por la convocada, refieren que existe estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante"; afirmación que se contradice con lo resuelto y además que no se tuvo en cuenta que fue despedido arbitrariamente sin cumplimiento del reglamento interno de trabajo, y desconociendo las normas laborales nacionales e internacionales, y tampoco se consideró que se encontraba en situación de debilidad manifiesta ya que no pudo defenderse adecuadamente.

En relación con lo anterior, considera este Juzgado que la decisión adoptada por el JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ se encuentra en un todo ajustada a derecho, como pasa a explicarse:

En primer lugar, como se señaló previamente, la acción de tutela no es el medio natural u ordinario para ventilar las controversias de naturaleza laboral surgidas entre el trabajador y el empleador; ni para obtener el reintegro laboral, pues en relación con estas cuestiones el trabajador cuenta con la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial adecuado para exigir la protección de los derechos que estima vulnerados por lo que la vía judicial adecuada y efectiva para plantear, analizar, debatir y determinar la existencia o no de cada uno de estos derechos, obligaciones y/o sanciones es la prevista para el proceso laboral a través de una demanda ordinaria, hoy día tramitada bajo la oralidad, que garantiza igualmente una decisión pronta, donde precisamente se permite el debate a profundidad de los argumentos de las partes y se define si hay lugar o no a lo pretendido por el accionante.

En estas condiciones, los hechos que denuncia el actor y las pretensiones que formula deben ser planteados a través de las vías ordinarias de discusión. Esto en la medida que, como lo ha expresado el máximo tribunal constitucional, “los mecanismos judiciales ordinarios son los instrumentos preferentes a los cuales deben acudir las personas para lograr la protección de sus derechos (...). De ahí que la tutela por parte de la jurisdicción constitucional adquiera carácter subsidiario frente a los restantes medios de defensa judicial” (T-409/08). En consecuencia, “(...) en el evento en que para un caso concreto existan otros mecanismos judiciales, corresponde al accionante agotar dichos recursos, es decir, hacer uso de todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial que se encuentren a su disposición para invocar la protección de sus derechos” (T-409/08).

En otras palabras, no es el fallador constitucional quien está llamado a resolver la controversia planteada por el accionante, debido a la existencia de las vías ordinarias de discusión previstas en la regulación laboral. De manera que las pretensiones que se analizan deben ser formuladas y discutidas a través de las acciones laborales correspondientes, cuyo juez natural es el que pertenece a la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral, y no el de sede de tutela. Acciones dispuestas precisamente para asegurar la garantía y protección de los derechos de los trabajadores.

En segundo lugar, si bien se ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela, aun existiendo los mecanismos ordinarios de discusión, encuentra el despacho que el accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, esto es, una circunstancia que amenace de manera grave o inminente sus derechos fundamentales, de entidad tal que deba ser contrarrestada con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergable, pues al revisar los elementos esenciales de inminencia, urgencia y gravedad de los hechos frente al caso en concreto y las pruebas arrimadas al proceso, se desprende que ninguno de estos se satisface. Nótese que la sola culminación del vínculo laboral es insuficiente para tener por acreditada la inminencia del perjuicio irremediable pues, como lo ha resaltado la Corte Constitucional, la mera terminación del contrato de trabajo no puede ser susceptible de protección constitucional invocando la existencia de un perjuicio irremediable con fundamento en tal terminación, porque ello desvirtuaría de plano la existencia de las acciones laborales.

Por otra parte, teniendo en cuenta que su argumento se basa en que en la parte considerativa de la sentencia el *a quo* plasmó que “... e incluso la respuesta allegada por la convocada, refieren que existe estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante”, no puede el impugnante pretender desconocer los párrafos subsiguientes de la argumentación del fallo de primera instancia, en los que expresamente se señala que:

“Para ello, basta traer a colación lo señalado por el gestor en correo electrónico del 31 de marzo de los corrientes, para concluir fácilmente que no se acredita la calidad de padre cabeza de hogar que haga inferir que por tal calidad, se encontraba cobijado con algún tipo de estabilidad laboral reforzada previo a la culminación del contrato de trabajo que es objeto de reproche por el señor Luis Alberto. Lo anterior debido a que no se encuentra responsabilizado de hijos menores, así como por cuanto tiene la jefatura del hogar junto

con su compañera permanente, aun cuando esta no cuente con trabajo estable, permanente o formal.”

En criterio del despacho, el argumento del impugnante carece de aptitud para infirmar lo decidido por el *a quo* pues el mismo está soportado en un error mecanográfico por el cual se omitió incluir la palabra “no” en el texto del párrafo con el cual pretende desvirtuar el contenido del fallo de primera instancia y desconocer las consideraciones posteriores que complementan la determinación final. A lo anterior se suma que ciertamente no se acreditó que el accionante realmente tenga la calidad de sujeto de especial protección constitucional o se encuentre en estado de debilidad manifiesta, así como tampoco es una persona de la tercera edad, no presenta ninguna situación de discapacidad y, como se desvirtuó por su mismo dicho, no es cabeza de familia. Finalmente, tampoco fue acreditada cualquier otra circunstancia que pudiera llevar a considerar que por sus condiciones materiales era posible deducir la falta de idoneidad de los procedimientos ordinarios.

En suma, el actor no aportó elementos suficientes que den cuenta de su situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta; tampoco acreditó de manera determinante encontrarse frente a un eventual perjuicio irremediable que amerite la intervención del juez de tutela de manera excepcional. Al respecto, como lo hizo notar el *a quo*, de los documentos obrantes al interior del legajo, *“no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que imponga resolver por esta vía sumaria y residual, a fin de evitar su consumación y/o subsanarla, como quiera que el actor se encuentra en edad óptima para desempeñarse laboralmente en otra empresa, aun cuando considere que 54 años es una edad avanzada para tales fines, así como tampoco se demostró o alegó que posea alguna circunstancia médica que limite su actividad como empleado en otra empresa, por lo menos, por el lapso en que se resuelva la demanda ordinaria laboral.”* Sobre este punto, como se manifestó anteriormente, la acción constitucional no fue concebida para desplazar la jurisdicción ordinaria, en este caso la laboral, por lo que la controversia aquí suscitada deberá ser dirimida ante el juez natural.

Finalmente, en cuanto a la manifestación del impugnante referida a que el despido se realizó de manera arbitraria, sin cumplimiento del reglamento interno de trabajo, y desconociendo las normas laborales nacionales e internacionales, al respecto la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-293/17 señaló que:

“En síntesis, cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (iii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador”.

En el caso que nos ocupa se estableció que el accionante fue citado a diligencia de descargos y siempre tuvo conocimiento de los motivos por los cuales era citado a dichos descargos. Además, el trabajador se presentó a dicha diligencia, dio su versión de los hechos y manifestó lo que consideró pertinente. Finalmente y luego de la correspondiente evaluación C.I. GRANADA LTDA., en ejercicio de una facultad que la ley le confiere al empleador, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa. Ahora, si el accionante no se encontraba de acuerdo con la determinación adoptada por su empleador la acción de tutela, en el presente caso, no es el mecanismo idóneo para debatir dicha cuestión.

Teniendo en cuenta lo anterior, y dado por una parte que el accionante tiene a su disposición los mecanismos ordinarios de defensa para discutir la validez del despido, y por la otra, que no se acreditó una circunstancia que aconseje la procedencia excepcional de este mecanismo de defensa de los derechos que estima vulnerados, este Despacho confirmará el fallo materia de impugnación.

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: CONFIRMAR en su integridad la sentencia impugnada, de fecha dieciocho (18) de abril de 2022, emitida por el JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA).

SEGUNDO: 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).

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

NOTIFÍQUESE

(con firma electrónica)

DIEGO FERNANDO RAMÍREZ SIERRA

Juez

Firmado Por:

Diego Fernando Ramirez Sierra
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 001
Facatativa - Cundinamarca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6e32eb8d306ea1b74ff2fd77e170467b85a3b41dd872fc04b99bd5fc19d2d2b7**

Documento generado en 06/06/2022 10:31:14 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>