

JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL

IBAGUÉ – TOLIMA

Veinticuatro (24) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Ref.: Acción de Tutela

Accionante: IRMA YOLANDA HERNANDEZ REY

Accionado: FALABELLA DE COLOMBIA SA

Rad: 2021-00078-00.

Se procede a resolver de fondo la presente acción de tutela interpuesta por IRMA YOLANDA HERNANDEZ REY contra FALABELLA DE COLOMBIA SA

I.- LA ACCIÓN

Por medio de la presente acción, IRMA YOLANDA HERNANDEZ REY actuando a nombre propio, solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de conformidad con los siguientes:

II.- HECHOS

Indica la accionante que inicio a laborar en la empresa FALABELLA desde el 4 de febrero de 2012, en el cargo de asesor comercial, cumpliendo en las oficinas de FALABELLA su trabajo según directrices y ordenes de los jefes inmediatos de manera satisfactoria ya que siempre ha cumplido con lo que le ordena la empresa.

Que empezó a sentir inconvenientes de salud, debido el estrés laboral y otras afecciones, en las que esta en tratamiento, dentro de los cuales tiene los siguientes diagnósticos: hipertensión arterial, obesidad grado 1, trastorno de3 ansiedad generalizada por lo que fue remitida a psiquiatría por estrés y ansiedad cumpliendo sus funciones a pesar de ello.

Que desde 15 días antes de la presentación de la acción, ha sido sujeto de continuas llamadas de la empresa de parte de jefes inmediatos los cuales han intentado coaccionarla para que firme una serie de documentos enviados a su email, que dicen: (TRANSACCION LABORAL), la cual le dicen que debe de llenar inmediatamente y enviar a la empresa, los cuales, no solo la afectan psicológicamente, sino que causan afecciones a su salud, que solo aumentan su angustia física y psicológicamente.

Que considera que estos actos no son propios de una empresa que respete los derechos de los trabajadores, pues en ningún momento la

han citado para negociar una “transacción”, ni nada, solo le mandan y la llaman para que firme los documentos y los envíe

Que por ello es que considera que le están vulnerando sus derechos, y que tuvo un acoso laboral por más de 15 días consecutivos, y como consecuencia solicitó la intervención del MINTRABAJO, para salvaguardar sus derechos como trabajadora y se tomen correctivos necesarios.

Que desde el inicio del contrato, no le pagan los de ley, sino que le pagan dique 6 horas de trabajo diarias, con el supuesto que el contrato es por horas, lo que también considera que no es legal, y le deben ese reajuste mensual de sus salarios y prestaciones durante todos estos años.

Que con fundamento en lo antes expuesto y que le han ocasionado un perjuicio irremediable, necesita el trabajo, su seguridad social para continuar con sus tratamientos médicos, acude al Juez de tutela, para que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral, entre otros, pues aún estamos en emergencia sanitaria por el COVID19 y tiene entendido que no deben de despedir a los trabajadores, y menos empresas tan grandes como estas.

III.- PRETENSIONES

- 1. El reintegro, al cargo que tiene en la empresa.*
- 2. Se ordene el pago de los salarios y demás derechos laborales por la terminación del contrato de manera ilegal por transacción que nunca ha negociado, ni me ha aceptado.*
- 3. Se Ordene el pago del saldo de los salarios desde el momento de la contratación 4 de febrero de 2012 hasta la terminación del contrato 21 de mayo de 2021, dado que siempre se le ha pagado solo 6 horas de trabajo y no el salario completo como lo dice la ley.*
- 4. se condene por falta de pago del salario completo a la indemnización de un día de salario por un día de mora desde el primer pago marzo de 2012 hasta la fecha.*
- 5. Se Condene al pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa –*
- 6. Se condene al pago de 6 meses de salario por despedirla sin permiso del ministerio del trabajo – Art. 26 Ley 361 de 1997/LEY CLOPATOFSKY, a sabiendas de la empresa que estaba en tratamiento médico*

IV.- TRÁMITE

1.- La presente acción constitucional fue admitida a través de auto del 11 de junio de 2021 notificando de la presente acción a las partes intervinientes.

Dentro del término la parte accionada indicó:

FALABELLA

A través de su apoderado general dio respuesta, manifestando que La presente acción constitucional debiere despacharse improcedente en tanto se presentan las siguientes, situaciones:

1. La accionante no es sujeto de especial protección, señala la existencia de padecimientos relacionados con obesidad e hipertensión que en términos generales no generan limitación al ejercicio de funciones como detalladamente se explica en el presente escrito. Ahora bien, en lo que respecta de los supuestos tratamientos psiquiátricos, este asunto fue desconocido por su representada, no se prueba que se hubiere puesto en conocimiento, razón por la cual no podría hablarse en ningún caso de un despido discriminatorio.
2. La accionante no ejecuta labores en favor de su representada desde aproximadamente mediados del año 2020, razón por la cual si tuviere incapacidades, las cuales no fueron debidamente reportadas por los medios establecidos por la Empresa, es decir el aplicativo Integra o el correo electrónico incapacidadesfalabella@falabella.com.co, las mismas no hubieren podido ser tenidas en cuenta por la Empresa.
3. La documentación que pretende aportarse como prueba tiene fecha de eventos ocurridos después de llevar aproximadamente 4 meses sin ejecutar ninguna actividad laboral para la Empresa, razón por la cual se recibe con extrañeza el intento de relacionarla con mi representada.
4. No se aportan pruebas de las llamadas que señala se le realizaron por la Empresa y en las cuales sustenta el supuesto acoso.
5. Los alegatos de la parte actora hacen parte de la esfera de estudio de la justicia ordinaria, como se evidencia persigue el cambio en condiciones contractuales que requieren el estudio juicioso y detallado por parte del juez competente, análisis de pruebas y antecedentes jurisprudenciales, participación de peritos, realización de interrogatorios y pruebas testimoniales. Todas estas situaciones no debieren ser analizadas en trámite constitucional en tanto no guardan relación con vulneración de derechos fundamentales
6. Inexistencia de estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional ha sido enfática en aclarar que no toda situación de salud o malestar implica la necesidad de un amparo, como puede notarse, la accionante basa su manifestación en unos controles

médicos y molestias que no significan por si mismos una condición de salud catastrófica o que no haya podido realizar sus actividades de manera regular y continua.

- 7. Se entiende que la accionante busca ser amparada por un derecho a la perpetuidad en el empleo; y es que, de conformidad con las normas legales, la accionante no tiene una discapacidad moderada, severa o profunda y de cara a la jurisprudencia, no tiene incapacidades recientes, no cuenta con recomendaciones médicas ni mucho menos está en un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, ni siquiera ella es una persona que pueda estar cobijada por este amparo. Adicionalmente, las condiciones referidas en el escrito de tutela no fueron conocidas por su representada de manera previa al traslado en tanto la accionante no las hizo saber a la Empresa, razón por la cual no se podría entender que se trata de un despido discriminatorio en tanto no es posible fácticamente discriminar por situaciones que se desconocen.*
- 8. La Facultad del Empleador para terminar un contrato sin justa causa realizando pago de indemnización legal. El ejercicio de la facultad de terminación laboral sin justa causa se desarrolló bajo el estricto margen de la legalidad, por cuanto su representada al finalizar de manera unilateral el contrato de trabajo de la señora accionante, le reconoció lo correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 9. Que FALABELLA DE COLOMBIA S.A. tiene la garantía y la certeza de que la terminación unilateral y sin justa causa es totalmente aplicable por conducto de la incorporación al ordenamiento jurídico del Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que subrogó el artículo 64 del Código Sustantivo Del Trabajo, cuando el trabajador no es alguien a la que materialmente se le impida o dificulte sustancialmente desempeñar funciones en condiciones regulares COMO ES EL CASO DE LA SEÑORA HERNANDEZ.*
- 10. El acoso laboral no se puede definir ni por el empleador, ni por el juez de tutela – la accionante no es persona con protección de víctima de acoso laboral.*
- 11. IRMA YOLANDA HERNANDEZ REY pretende el reconocimiento de pretensiones de índole legal, pues busca el reconocimiento del reintegro laboral y sumas de dinero, que son de la esfera del Juez Ordinario Laboral de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- 12. Inexistencia de perjuicio irremediable. La misma jurisprudencia constitucional ha sido clara, expresa y enfática en determinar que la terminación del contrato de trabajo, no se constituye en un perjuicio irremediable.*

Solicita que se niegue por improcedente el amparo de tutela solicitado por IRMA YOLANDA HERNANDEZ REY, por tenerse que no existe

amenaza, ni violación de derechos fundamentales por parte de su representada.

V.- CONSIDERACIONES

1.- El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no se cuente con otro medio de defensa judicial o cuando, de existir, la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

2.- Dentro del presente asunto el accionante alega la vulneración a su derecho al trabajo y a su derecho al mínimo vital por su desvinculación laboral; con la cual no se encuentra de acuerdo ya que según indica se encuentra bajo presión para firmar una transacción laboral con la que se encuentra en desacuerdo y por la cual se le esta sintiendo acosada laboralmente, ello contando además con los episodios de estrés y ansiedad que esta situación le acarrea por lo que le ha tocado que ser atendida por el especialista en psiquiatría

3.- en respuesta dada por la parte accionada desvirtúa lo dicho por el accionante e indica que la accionante no labora con ellos desde mediados del 2020 cuando le fueron canceladas las erogaciones a las cuales tuvo derecho con ocasión a la terminación del contrato laboral y que al momento de culminar con la relación laboral la accionante no se encontraba inmersa entre las causales de la estabilidad reforzada como tampoco presento ante la oficina correspondiente o, a través de los canales electrónicos incapacidades o recomendaciones medicas para el desempeño de sus funciones.

Ahora en relación al reintegro de la accionada a sus labores es menester hacer referencia al principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, que implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el carácter subsidiario de la acción, la Corte ha señalado que “permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos”. Es ese reconocimiento el que obliga a los asociados a incoar los recursos

jurisdiccionales con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos.

En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

Por lo anterior, el Despacho encuentra que le accionante cuenta con otros mecanismos para la protección para lo requerido frente a su despido como lo es la jurisdicción laboral que ya está reactivada.

Así las cosas, se decretará la improcedencia de la acción constitucional por los hechos referidos.

En consecuencia, de lo anterior, el Juzgado Cuarto Civil Municipal Administrando Justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: *DECLARAR la improcedencia de la presente acción constitucional de conformidad de la parte motiva de la presente decisión.*

Segundo: *En caso de que esta sentencia no fuere impugnada por las partes dentro del término legal, remítase este expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.*

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,

La Juez


CARMENZA ARBELAEZ JARAMILLO