

República de Colombia



**Rama Judicial
Juzgado Octavo Penal del Circuito de Conocimiento**

Bogotá D. C., dos (2) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Radicado segunda instancia: 110013104008202000098

Radicado primera instancia: 110014009051202000048

Accionante: Ivonne Tatiana Calderón Bernal

Accionada: Transportadora Comercial Colombiana S.A.S.

Objeto

Se profiere fallo de segunda instancia dentro de la acción de tutela instaurada por el profesional del derecho Carlos Eduardo Páez Morales, apoderado de Ivonne Tatiana Calderón Bernal y la Unión Sindical de Trabajadores del Transporte en Colombia (USTTC), en contra de la Transportadora Comercial Colombiana (TCC) S.A.S, cuyo conocimiento en primera instancia le correspondió al Juzgado 51 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá.

Solicitud de tutela

De los hechos de la demanda y los elementos probatorios que la acompañan, se desprende que Ivonne Tatiana Calderón Bernal para el 2007 inició prestando sus servicios laborales a la empresa Transportadora Comercial Colombiana S.A.S. (TCC), como trabajadora en misión, a través de la Temporal Activos y para el 2008 suscribió un contrato a término fijo directamente con la accionada.

Narró haber sido enviada a las diferentes sucursales de la Transportadora Comercial Colombiana S.A.S. (TCC) y cómo le fue cambiado su horario laboral. Asimismo, expuso que al interior de la sucursal del barrio alcázares ocurrió un hurto, el cual fue informado a su superior.

Indicó, que en el transcurso de su relación laboral fue enviada al disfrute de vacaciones del 26 de marzo al 11 de abril del año en curso y el 30 siguiente le fue notificado el aviso de que su contrato no sería renovado. Que antes de ello, el 22 de mayo su jefe inmediato la envió a una licencia no remunerada, en virtud al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá
Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pccbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Aseguró que la terminación de su contrato no fue en razón al plazo pactado, sino en razón a las supuestas faltas que le fueron atribuidas y que a su parecer nunca existieron y de las cuales no pudo ejercer su derecho a la defensa. Además, que su despido no se encuentra descrito en las causales del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como tampoco le puede ser atribuible la situación causada por el COVID-19, ya que es una calamidad pública.

Añadió que el 30 de abril hogaño, se afilió al Sindicato Unión Sindical de Trabajadores del transporte en Colombia (USTTC), enviando la comunicación a su empleador ese mismo día.

En vista de lo anterior, solicitó que se tutelen sus derechos fundamentales a la libre asociación sindical, al trabajo, al mínimo vital y al debido proceso.

Fallo de primera instancia

El Juzgado 51 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, mediante decisión del 21 de julio del año en curso, concedió el amparo deprecado y dispuso el *«reintegro de Ivonne Tatiana Calderón Bernal al cargo que venía desempeñando o uno de igual naturaleza, cancelándole a su favor todos los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir desde su desvinculación, sin que medie solución de continuidad (...) advirtiéndole a la ciudadana que esa medida es de carácter transitorio, por lo cual debe comparecer ante la jurisdicción ordinaria laboral dentro del término de 4 meses (...).»*

En la providencia se aludió *“in extenso”* abundante jurisprudencia concerniente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral y el principio de estabilidad en el empleo de los contratos a término fijo. Asimismo, la configuración de un perjuicio irremediable, la subsidiariedad de la acción constitucional y los diferentes Decretos expedidos por el Gobierno en atención a la emergencia sanitaria por la propagación del COVID-19.

Argumentos de Impugnación

Natalia Roldan Pineda, representante legal ante las autoridades administrativas y judiciales de la Transportadora Comercial Colombiana (TCC) S.A.S., manifestó que el Juez de primera instancia adujo que la accionante se encontraba en una indiscutible situación de indefensión, por lo que se tornaba imperiosa la necesidad de salvaguardar sus derechos fundamentales, imponiéndole a su representada la obligación de agotar alternativas laborales promulgadas con ocasión a la emergencia sanitaria por COVID-19 y además, prolongando indefinidamente los contratos a término fijo, obviando así, que el trabajador es conocedor del término pactado en su contrato.



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá
Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Indicó que los Decretos expedidos por el Gobierno nacional no han modificado el Código Sustantivo del trabajo, en lo que respecta a la terminación de los contratos por causa legal, como lo es la expiración del plazo fijo pactado, no prohíben desvincular trabajadores y tampoco contemplan una estabilidad laboral absoluta, ni reforzada para personas en las condiciones de la actora, quien no acreditó situaciones de discapacidad o de fuero excepcional.

Añadió que las medidas de protección al empleo sugeridas por el Ministerio del trabajo en sus circulares no imponen una obligación al empleador de acatarlas e implementarlas so pena de invalidar sus decisiones, ni tampoco coartan o suprimen sus facultades de auto regulación.

Expuso que su representada, en el marco de la contingencia a causa del COVID-19, entre los meses de marzo a junio programó el disfrute de vacaciones para 1.560 empleados, realizándoles el pago de las mismas, por el valor de \$1.604.538,00 y, de igual forma el pago causado y anticipado de la prima extralegal por el valor de \$756.363.970,00. Asimismo, otorgaron licencias remuneradas a 188 personas y pagaron sus salarios por una cuantía cercana a los \$267.000.000,00.

Aseguró que el Juzgado fallador no solo calificó la terminación del vínculo laboral de la accionante con su representada, sino que además y sin mediar prueba alguna, las tradujo en la ocurrencia de la afectación de sus derechos fundamentales.

Competencia

La misma deviene de conformidad con lo previsto en los artículos 86 de la Carta Política, 37 del Decreto 2591 de 1991 y 1° del Decreto 1382 de 2000 modificado por el Decreto 1983 de 2017, por ello, este Despacho es competente para conocer de la presente acción.

Consideraciones del Despacho

De conformidad con el artículo 86 de la Carta Política, la acción de tutela es un mecanismo que permite la intervención inmediata del Juez Constitucional en aras de proteger los derechos fundamentales cuando estos sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares como lo prevé el artículo 3° del Decreto 2591 de 1991.

En primera media, es menester precisar que la Corte Constitucional en Sentencia T-71 de 2018, con ponencia de la magistrada Diana Fajardo Rivera, compiló los



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá

Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

requisitos de procedencia que deben observar las demandas presentadas al amparo del artículo 86 constitucional de la siguiente forma:

*«La acción de tutela resulta procedente cuando cumple 4 requisitos: (i) Legitimación por activa. Puede ser usada por todas las personas cuyos derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados, por sí misma o por quien actúe a su nombre. (ii) Legitimación por pasiva. El amparo procede contra las acciones u omisiones de las autoridades públicas y de particulares cuando, entre otras, exista una relación de subordinación como sucede entre el trabajador y su empleador. (iii) Inmediatez. No puede transcurrir un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión y el uso del amparo. (iv) Subsidiariedad. **La acción de tutela resulta procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan eficaces para el caso concreto o cuando aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se usa como mecanismo transitorio**».* (negrillas fuera del texto)

Ahora, lo que toca al requisito de subsidiariedad, la misma corporación en Sentencia T-571 de 2015 con ponencia del Magistrada María Victoria Calle Correa se ha pronunciado frente a la solución de controversias laborales, así:

«En lo que respecta a la solución de controversias laborales que tienen como medio primordial de tramite la jurisdicción laboral ordinaria o la contenciosa administrativa, es claro que aquí el mecanismo de acción de tutela no procede, pues de ser así se estaría “autorizando un uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela”, situación que debe ser evitada a través de la verificación de los requisitos de procedencia de la correspondiente acción.

No obstante lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha fijado criterios para definir la idoneidad del medio procesal común, los cuales deben ser valorados por el juez en cada caso concreto evaluando los siguientes elementos de juicio: “(a) el tipo de acreencia laboral; (b) la edad del demandante – a fin de establecer si la persona puede esperar a que las vías judiciales ordinarias funcionen, su estado de salud –enfermedad grave o ausencia de ella–;(c) la existencia de personas a su cargo; (d) la existencia de otros medios de subsistencia. (e) La situación económica del demandante; (f) el monto de la acreencia reclamada; (g) la carga de la argumentación o de la prueba que sustenta la presunta afectación del derecho fundamental; (h) en particular del derecho al mínimo vital, a la vida o la dignidad humana, entre otras razones.”

Corolario de lo anterior, la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de acreencias laborales, “exige un análisis meticuloso y concreto, lo que de contera evita un uso instrumental e indebido de la acción de amparo y asegura la articulación del mecanismo especial de protección constitucional con el resto del sistema jurídico”. De no ser así, el uso inadecuado del amparo constitucional o la falta de diligencia del juez constitucional en la verificación de las condiciones de procedencia de la acción de tutela, llevaría a que se discuta el reconocimiento de derechos de contenido laboral en un escenario inapropiado, situación que se torna más compleja cuando el conflicto laboral es altamente litigioso y se hace necesario el acopio de medios de prueba y elementos de convicción cuya apreciación y escrutinio se debe realizar en el ámbito de la jurisdicción laboral ordinaria o de la jurisdicción contencioso administrativa y no dentro de un proceso de naturaleza sumaria que lo que pretende es el amparo urgente de garantías constitucionales.



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá

Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pccbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Por último, tratándose de la existencia de un perjuicio irremediable, la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar la necesidad de que se trate de un daño cierto e inminente y no emanado de conjeturas o especulaciones, sino razonablemente sustentado en la apreciación de hechos reales y apremiantes; que sea grave por su trascendencia contra el derecho fundamental que lesionaría y de urgente atención, al ser inaplazable precaverlo o mitigarlo, para evitar que se consume una lesión antijurídica de connotación irreparable.

Se reitera así, que el carácter subsidiario del amparo constitucional impone al juez el deber de verificar con rigor que se cumplan los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, a fin de hacer un uso adecuado de este mecanismo de protección de los derechos fundamentales.»

En este orden de ideas, el principio en mención no se cumplió en el asunto sub examine, puesto que Ivonne Tatiana Calderón Bernal, es una mujer joven, de 33 años que no padece de ninguna patología incapacitante que sea de tal magnitud que represente un riesgo vital inmediato para que se deba resolver en sede de tutela, contando con un mecanismo ya existente en el ordenamiento jurídico, idóneo y eficaz para satisfacer sus pretensiones, cual es la Jurisdicción Ordinaria en la especialidad laboral, pues su solicitud va en caminata a desvirtuar las razones por las cuales la accionada no le renovó su contrato laboral a término fijo y el pago de acreencias laborales.

Téngase en cuenta que el máximo Tribunal Constitucional en Sentencia T-041 de 2019 hace referencia al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, estableciendo:

«El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”. (...)

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada.

Revisados los elementos aportados y lo narrado por la accionante, no se observa que se encontrara con alguna incapacidad, disminución física o psíquica, mucho menos una afectación grave en su estado de salud que limite su desempeño en sus labores. Tampoco existe prueba que demuestre que la actora se encontrara



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá
Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

incapacitada o con algún tipo de reducción física cuando fue terminado su vínculo laboral, o recomendaciones suscritas por algún médico tratante.

En conclusión, Ivonne Tatiana calderón Bernal no es un sujeto que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Por tal razón, no se puede deducir que la empresa accionada haya vulnerado sus derechos fundamentales.

No obstante lo anterior, el Juzgado 51 Penal Municipal con Función de Control de Garantías tuteló los derechos fundamentales de la demandante y en razón a ello ordenó entre otras, su reintegro y el pago de las acreencias laborales, argumentando que: *«la presente controversia se satisface el carácter subsidiario de la acción de tutela, bajo la consigna de que es perceptible con claridad conceptual la configuración de un perjuicio irremediable con relación a la accionante por la pérdida de su asignación laboral en la actual situación de emergencia sanitaria y crisis económica que se asocian a la pandemia que se ha declarado a nivel mundial y que tiene una incidencia profunda en la preservación de las condiciones en el mercado de trabajo que existían antes de que se suscitara su incidencia negativa en todas las esferas de interrelación económica, remarcándose que ante ese déficit en la situación socioeconómica de todos los integrantes de la sociedad es patente que con relación a la tutelante, quien dependió durante doce años de los ingresos de su trabajo dentro de la compañía transportadora es constatable la inasequibilidad de que pueda integrarse con rapidez a una nueva plaza de trabajo y proveerse de los recursos que necesite para su subsistencia y manutención, para sí misma y su núcleo familiar, que es una variable que en las actuales condiciones adquiere preeminencia si se valora en su justa magnitud la pérdida exponencial de puestos de trabajo y la imposibilidad patente para un trabajador despedido en la actual calamidad de vincularse de inmediato o con la celeridad adecuada en una nueva relación de trabajo»* (sic).

Ahora, la demandada indicó no estar de acuerdo con lo argumentado y concedido en primera instancia, pues en su concepto, en ningún momento se acreditó un perjuicio irremediable y se respetó el carácter residual de la acción constitucional.

Que en atención a la emergencia sanitaria por COVID-19, han enviado a sus empleados a vacaciones, han pagado anticipadamente la prima extralegal y les han concedido licencias remuneradas a las personas que han presentado síntomas.

Además, que la no renovación del contrato se dio por una causa legal, esta es, la expiración del plazo pactado al inicio del contrato laboral, la cual no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual.

Observa este Despacho que la demandante para sustentar su reclamación hace un relato de su relación laboral con la empresa Transportadora Comercial Colombiana S.A.S. (TCC), que inició desde el año 2007 cuando prestaba sus servicios como una empleada en misión y luego cambió su vinculación a un contrato a término fijo, el cual fue finalizado, a través de la notificación de no



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá

Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

renovación del contrato, el 30 de abril del año en curso, que al parecer de la accionante se debió a varios incidentes ocurridos en las sucursales y de los cuales ella informó a sus superiores¹.

Además de ello, hizo alusión a varias situaciones ocurridas en el transcurso de su relación laboral, entre ellas:

- *Cambio de punto de venta.*
- *Cambios de jornada laboral.*
- *No cambio de las horas laboradas, pues a veces trabajaba 4 y otras, 8 horas.*
- *Cambio de cargo.*
- *Apoyos a otras sucursales.*
- *Desempeño de funciones simultaneas.*
- *Modificaciones a su contrato laboral.*
- *La negativa que recibió cuando solicitó el cambio de sucursal por la facilidad del transporte, en el momento que se encontraba embarazada*
- *La negativa a solicitar el cambio de sucursal, al cumplirse su licencia de maternidad*
- *Los presuntos maltratos en su contra, a raíz de las quejas que elevó a su superior*
- *La realización de reuniones en horarios no laborales*

Luego, el apoderado de Ivonne Tatiana Calderón Bernal hizo énfasis en que su despido fue sin justa causa, argumentando que: *«aunque la accionada TCC S.A.S. pretextó que daba por terminado el contrato por medio de la no renovación del mismo, pretextó que el despido motivos de justa causa para el despido por razón de unas supuestas faltas, las cuales no fueron probadas por cuanto no existieron, como se deduce de los siguientes actos, hechos y razones de derecho que alegamos» (sic)*².

Asimismo, que *«en atención a la atención a su menor hijo de brazos, no pudo concurrir a las reuniones programadas por la empresa, por demás fuera de su jornada y su inicio de labores (...) Aunque el empleador alegue en la carta de no renovación contractual a la trabajadora, al aducir culpa a la trabajadora, de esta manera el empleador utilizó una argumentación fútil para justificar el despido dela demandante, con fundamento e antiguos inconvenientes administrativos internos, ajenos a la voluntad y responsabilidad de la demandante.» (sic)*³

De otro lado, la accionante propuso como argumento que debe ser protegido el derecho al trabajo en la pandemia, por parte del estado colombiano, en virtud a la Circular 022 del 19 de marzo de 2020, entre otras expedidas por el Ministerio del trabajo⁴. Argumentación que fue acogida por el Juzgado de primer grado, cuando indicó:

« Patentizándose así que el despido de la trabajadora en vigencia de la pandemia mundial COVID-19 no obstante haberse afectado directamente las actividades económicas de la mayor cantidad de empresas colombianas, incluyéndose a la compañía que en la presente controversia ostenta la calidad de empleadora, compromete en la misma medida la estabilidad de esta empleada en su derecho al mínimo vital por cuanto el salario

¹ Folio 7 del escrito tutelar

² Folio 8 del escrito tutelar

³ Folio 9 del escrito tutelar

⁴ Folio 9 y 10 del escrito tutelar



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá

Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

que percibe por su trabajo es el que le permite cubrir sus necesidades básicas, y como quiera que la causal que sin duda alguna se privilegió fue con exclusividad la expiración del plazo pactado, como así deviene de lo consignado en el punto 38 de la contestación remitida con destino a esta actuación procesal y no la existencia de motivos generados en una justa causa con relación a los cuales se señala categóricamente que no se hizo alusión en ninguna comunicación (...)» (sic)⁵

«Tampoco se puede considerar lícitamente que la sociedad demandada acreditara un estado de insolvencia o quiebra o una liquidación originada en un mandato administrativo o judicial, que se hubiesen suscitado en este período en el que la nación atraviesa esta crisis pandémica asociada al COVID-19.» (sic)⁶

Cabe recordar, que las Circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo en ningún momento prohíben taxativamente la terminación de los vínculos laborales entre empleadores y empleados, pues estas no tienen vocación de modificar las normas laborales vigentes, a lo que hacen referencia es a la protección que se debe brindar a los trabajadores en medio de la contingencia por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19. Asimismo, hace alusión al estudio que demanda la configuración de la fuerza mayor, la cual deberá ser analizada por un Juez para determinar su existencia; y que no se habían emitido autorizaciones de despido colectivo de trabajadores y mucho menos de suspensiones de contratos de trabajo.⁷

Véase como los argumentos de la accionante giran en torno a la terminación de su contrato laboral a término fijo, pues este no le fue renovado. Además, no se observa que la demandante haya sido afectada por un despido colectivo y mucho menos de una suspensión de su contrato de trabajo, sino que el problema central, como ya se dijo, se centra en la *no renovación de su contrato a término fijo*, en virtud al plazo pactado, según lo argumentado por la Transportadora Comercial Colombiana S.A.S. (TCC) y a lo cual se opone la demandante, pues a su criterio no le fue renovado el contrato en atención a unas faltas cometidas con anterioridad. Disenso que debe ser promovido ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad Laboral.

Por lo expuesto, estamos ante un asunto de carácter laboral que amerita el análisis riguroso mediante diversos medios de prueba de los hechos aquí expuestos, que permitan definir si es procedente el reintegro de Ivonne Tatiana Calderón Bernal y de ser así, se ordene el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y económicas que reclamó en su escrito de tutela. Dicha cuestión requiere de un estricto análisis por parte de un Juez Laboral, quien tiene la competencia para conocer conflictos como el que aquí se plantea y en caso de resultar viable, la jurisdicción ofrecerá la protección a los derechos que prematuramente pretende a través de este amparo.

⁵ Folio 22 del fallo de primera instancia

⁶ Folio 23 del fallo de primera instancia

⁷ Circular 022 del 19 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá
Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Es menester anotar, que la gran eficacia que ha mostrado la acción de tutela, ha llevado a su utilización indiscriminada para todo tipo de controversias, sin embargo, le corresponde a la misma judicatura impedir la pérdida de su esencia y razón de ser, no podemos olvidar que este trámite no fue previsto en nuestra carta política como una nueva instancia, o como un mecanismo alternativo o supletorio de los procedimientos ordinarios o especiales, que como desarrollo legal de ella misma, regulan la actividad de Estado y de sus miembros.

Asimismo, debe reprocharse la concepción que ha hecho carrera en torno al juez de tutela, que lo concibe con poderes omnímodos en todos los ámbitos de la vida social, nada más alejado de nuestra realidad jurídica.

Por las anteriores consideraciones de orden constitucional, legal, jurisprudencial y fáctico, mismas que han sido armonizadas a la luz del derecho constitucional aplicado por la Corte Constitucional en sus reiterados fallos, es que se avalarán los alegatos de la impugnación del accionante y en consecuencia, se revocará el fallo de primer instancia y en su lugar se declara improcedente, en atención a que existe otro medio de defensa judicial, no se evidencia perjuicio irremediable, exaltándose el carácter de subsidiariedad y de residualidad de este procedimiento.

Con fundamento en las anotadas argumentaciones, el Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

Resuelve

Primero. Revocar el fallo proferido el 21 de julio de 2020, emitido por el Juzgado 51 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante el cual había tutelado los derechos fundamentales de Ivonne Tatiana Calderón Bernal.

Segundo. Declarar la improcedencia de la acción de tutela impetrada por Carlos Eduardo Páez Morales, apoderado especial de Ivonne Tatiana Calderón Bernal y la Unión Sindical de Trabajadores del Transporte en Colombia (USTTC), en contra de la compañía Transportadora Comercial Colombia (TCC) S.A.S., por cuanto existe otro medio de defensa judicial, no se evidencia perjuicio irremediable, incumpliendo el carácter de subsidiariedad y de residualidad de este procedimiento.

Tercero. Notifíquese esta decisión a las partes, dejándoles en claro que contra la misma no procede recurso alguno.



Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá
Carrera 28 A Número 18 A-67. Tel. 4285803. Correo electrónico: j08pcbt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cuarto. Remítase la actuación a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase

Carlos Eduardo Velásquez Rodríguez
Juez

C.I.O.A

Por razones de salubridad, este documento se publica sin firma, y estará en el sitio web de la Rama Judicial, su original estará a disposición de las partes una vez cesen las condiciones especiales que afectan el territorio nacional.