

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 29 N° 18 45 Bloque E Piso 3°
j44pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co**

RADICACIÓN: TUTELA 2020 - 0127
ACCIONANTE: DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA
ACCIONADA: MASIVO CAPITAL SAS
DECISIÓN: DECLARA IMPROCEDENTE
FECHA: TRES (3) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)

OBJETO DE DECISIÓN

Resolver la demanda de tutela presentada por DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA C.C. 1030 567 379, contra la empresa MASIVO CAPITAL SAS NIT 900 394 791-2, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

HECHOS RELEVANTES Y PRETENSIONES

DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA, expuso en la demanda que:

El 16 de septiembre de 2020 le fue cancelado el contrato de trabajo a término indefinido en la empresa MASIVO CAPITAL SAS, donde se desempeñaba como asistente ABM C PLATAFORMA en patio Brasil 1, desde 21 de octubre del 2016.

En días anteriores a su despido se enteró de su estado de embarazo del cual informó a su jefe inmediato de forma verbal.

Para esos días estaba en exámenes médicos y en espera del resultado de una ecografía para poder llevar las evidencias y corroborar en la empresa el resultado positivo de su estado de embarazo del cual había manifestado y tiene pruebas por las citas médicas en que pidió permiso y por la cual estuvo incapacitada pero no alcanzó a entregar los resultados porque le notificaron de su despido antes de reportar el resultado positivo de su embarazo.

El día que le notificaron del despido se dirigió a la sede principal de la empresa que queda en calle 26 con los exámenes de los resultados del médico allí habló con el abogado de la empresa el cual lo único que le respondió sin ni siquiera mirar los exámenes fue que él no era médico para leer los exámenes.

En estos momentos se encuentra preocupada pues es madre cabeza de familia tiene dos hijos más y un hogar al cual debo responder.

En este momento no puede quedar sin médico pues necesita de sus controles prenatales.

ACTUACIÓN PROCESAL

La accionante cuenta con un medio eficaz para la defensa de sus derechos, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, donde podrá discutir los derechos inciertos y discutibles, que carecen de relevancia constitucional.

La actora no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, no es acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues no acreditó a través de prueba idónea que, al momento de la terminación del contrato por la configuración de una justa causa, se encontrara en el supuesto estado de embarazo que dice tener, pero del cual no allegó prueba o documento que lo acredite, del mismo modo, no se encontraba con restricciones o recomendaciones médicas, ni en estado de incapacidad.

No existe afección al mínimo vital, como quiera que la accionante cuenta con mecanismos tales como; retiro de sus cesantías, el mecanismo de protección al cesante, y la empresa le efectuó el pago oportuno de su liquidación final de prestaciones sociales.

Ella laboró en el periodo comprendido entre el 21 de octubre de 2016 al 16 de septiembre de 2020. La accionante reconoce que la terminación de contrato con justa causa se dio por **despido justificado por novedades**.

No es cierto que notificó o puso en conocimiento de la compañía o a sus representantes, sobre una supuesta condición de embarazo. Con el escrito de tutela, no aportó ningún tipo de prueba, soporte o documento que acredite la supuesta situación de embarazo que hoy dice tener, carece de sustento fáctico, probatorio y jurídico.

La empresa le garantizó los derechos fundamentales al debido proceso, de contradicción y defensa, tal y como figura en el expediente disciplinario.

Lo concerniente a la justa causa de terminación del contrato laboral, esta se configuró luego de que la accionante presentara múltiples incumplimientos a sus deberes y obligaciones laborales, tal y como se expresó a través de la comunicación de fecha de fecha 11 de septiembre, notificada el día 16 de septiembre de 2020.

Pide declarar improcedente la acción de tutela toda vez MASIVO CAPITAL SAS, no vulneró ningún derecho fundamental de la accionante.

Aportó, contrato laboral, procesos disciplinarios efectuados a la trabajadora durante toda la relación laboral, comunicación de terminación de contrato, liquidación final de prestaciones sociales, desprendibles de nómina, planillas de pago de seguridad social carta de retiro de cesantías, certificación de consignación de cesantías.

CONSIDERACIONES

Competencia

De conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 3º del numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1983 de 2017, este Despacho es competente para decidir en sede constitucional de primera instancia la acción de tutela ejercida en nombre propio por DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA contra la empresa MASIVO CAPITAL SAS, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 86 de la Carta Política y el canon 1 del Decreto 2591 de 1991, establecen

Procedencia de la acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la tutela como mecanismo breve y sumario para que los ciudadanos acudan ante los jueces en busca de protección de los derechos fundamentales constitucionales cuando quiera que éstos sean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de los funcionarios públicos y en algunos casos por los particulares.

Así mismo, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha afirmado que la acción pública de tutela, es un medio jurídico que permite a cualquier persona, sin requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando con las circunstancias concretas de cada caso y ante la ausencia de otro medio de orden legal, permita el amparo de los derechos amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos previstos en la ley.

Del caso concreto

En el sub examen, considera DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA, que se le vulneran diversos derechos fundamentales, por parte de la empresa MASIVO CAPITAL SAS, porque al momento de la terminación del contrato de trabajo, no tuvo en cuenta su estado de embarazo.

La empresa **MASIVO CAPITAL SAS**, adujo que, la demandante cuenta con un medio eficaz para la defensa de sus derechos, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, no es acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues no acreditó a través de prueba idónea que, al momento de la terminación del contrato por la configuración de una justa causa, se encontrara en el supuesto estado de embarazo que dice tener, pero, del cual no allegó prueba o documento que lo acredite, del mismo modo, no se encontraba con restricciones o recomendaciones médicas, ni en estado de incapacidad, y que, no existe afección al mínimo vital, como quiera que la accionante cuenta con mecanismos tales como; retiro de sus cesantías, el mecanismo de protección al cesante, y la empresa le efectuó el pago oportuno de su liquidación final de prestaciones sociales.

Bajo este contexto, Verificados los elementos materiales de prueba que hacen parte de este trámite constitucional, tanto los allegados por la demandante, como los aducidos en la respuesta por la accionada, el problema jurídico a resolver, se dividirá en tres inferencias, a saber; **(i)** estudio de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, que conforme al artículo 86 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional son; legitimación en la causa (por activa y por pasiva), inmediatez; **(ii)** requisitos y normas que regulan el fuero de maternidad y jurisprudencialmente cuando se tiene derecho a este **(iii)**, revisión del requisito de subsidiaridad que de superarse, se verificará si el actuar de la accionada MASIVO CAPITAL SAS, vulneró derechos fundamentales de la accionante, que haga necesario activar un amparo constitucional.

Legitimación

En el presente caso se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, por cuanto la tutela fue interpuesta directamente por ANGIE GUISELLA HERRERA FLÓREZ, titular de los derechos presuntamente vulnerados como consecuencia de la terminación de una relación laboral.

derechos fundamentales que se estiman amenazados con ocasión de las conductas activas y omisivas que se le atribuye, en las relaciones laborales con la accionante.

Inmediatez

Es un límite temporal para la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional, estima que el plazo razonable para la formulación de la solicitud debe verificarse en cada caso de manera particular, valorando si existen razones válidas para justificar la inactividad de la parte accionante, entre las cuales se enlistan, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad para ejercer la acción, en un tiempo razonable, y si la amenaza o vulneración, permanece en el tiempo a pesar de que el hecho que la originó es antiguo, o porque la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable, resulte, desproporcionada en razón de una situación de debilidad manifiesta de la parte accionante, por ejemplo, casos de interdicción, minoría de edad, abandono, o incapacidad física².

El alto Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de flexibilizar el estudio de la configuración del presupuesto de inmediatez, cuando: *“(i) evidencie que la vulneración se ha prolongado indefinidamente o es continuada, independientemente de que el hecho a partir del cual se inició la aludida vulneración sea lejano en el tiempo, o (ii) cuando atendiendo a la situación de la persona no sea posible exigirle que acuda a un juez, so pena de imponerle una carga desproporcionada.”*³

Conforme lo expuesto, para este caso, el requisito de inmediatez se encuentra superado, pues la terminación del contrato se dio el 16 de septiembre y en periodo no superior a dos meses acudió a la solicitud de amparo constitucional.

Frente al segundo punto, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 2°, de la Ley 1468 de 2011, contiene prohibición expresa de que:

“1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo.”

Texto declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470 de 1997, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.

De igual manera, el artículo 240 de la norma ibidem, anuncia que:

trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.”

El fuero de maternidad se encuentra previsto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, con distintas medidas de protección, es así como, el numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con **“la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”**;

El artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo **“o los tres meses posteriores al parto”**, el empleador necesita **la autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST⁴.

El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

A su vez, el numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo⁵.

Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** *“el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”*, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

La regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar **el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres**. Sin embargo, se debe advertir que el fuero de maternidad no constituye camisa de fuerza para mantener a la trabajadora en el empleo, porque cuando exista justa causa de terminación del contrato, puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Es decir, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

El fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Conforme lo precisó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación debido al embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST).

meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo”⁷.

En cuanto al tercer punto, verificación del requisito de subsidiariedad, se establecerá, si en este asunto en concreto, es procedente la intervención del juez constitucional.

Con el propósito de cristalizar dicho amparo, la Corte desde antaño dispuso el cumplimiento de ciertos requisitos fácticos, para la procedencia del amparo constitucional en tratándose del despido con fuero de maternidad, es así como en sentencia T-095 de 2008, se concluyó que:

“...un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.”

La Alta Corporación, en ese sentido y en la misma decisión, definió que para que el amparo sea procedente basta con que la mujer pruebe que la terminación de la relación laboral se produjo durante el embarazo o durante los tres meses siguientes al parto, al indicar:

*“Subraya la Sala que una interpretación más garantista y, en tal sentido, más concordante con la protección que les confiere la Constitución a las mujeres en estado de gravidez consiste en asegurar el amparo de los derechos de las trabajadoras que quedan embarazadas bajo la vigencia de un contrato laboral con independencia del tipo de vinculación de la que se trate – a término indefinido, a término fijo o por obra-. **Si la mujer puede probar mediante certificado médico que su estado de embarazo se presentó bajo la vigencia del contrato laboral, basta con dicha prueba para obtener la protección.**” (Subrayada y negreado fuera del texto original)*

Pronunciamiento que resalta que **la carga probatoria se traslada al empleador** y hace innecesario que la mujer gestante demuestre que le comunica a aquel, con anterioridad al despido su estado de embarazo, ya que las disposiciones constitucionales y legales no exigen que éste deba conocer el estado de su trabajadora, previo al despido, sino que ese hecho tenga lugar en el periodo amparado.

En la misma decisión se otorgó al juez constitucional la posibilidad de proteger la estabilidad laboral reforzada, excepto cuando el empleador demuestre que el despido que tuvo lugar en el periodo mencionado, estuvo motivado por una justa causa, dado que no se desconoce el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando se ha incurrido en causales de despido con justa causa, **luego de haber cumplido con las exigencias que para el efecto prevé la legislación**, obtener permiso del inspector de trabajo.

En sentencia T-021 de 2011, el órgano de cierre, de la jurisdicción constitucional refirió:

Y luego, en sentencia T-054 de 2011, agrega:

“...que a partir del momento en que se da el fenómeno natural de la concepción durante cualquier contrato laboral, sin importar la vinculación, nace el fuero por maternidad. En esa medida, dicha protección se debe desarrollar en pro del amparo de la madre trabajadora y del niño que está por nacer, tal y como lo señala la Constitución.”

Así, los requisitos para que proceda el amparo constitucional a la mujer embarazada, en las sentencias reseñadas, T-021 de 2011 y T-054 de 2011, se redujeron a la verificación de los siguientes ítems:

- i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto;***
- ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y***
- iii) el despido amenaza el mínimo vital de la gestante o del niño que está por nacer.***

En cuanto a la controversia que se presenta, en relación con el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, en línea jurisprudencial anterior, Sentencia SU-070 de 2013, planteaba:

“...se procura la protección siempre que se cumplan los requisitos, pero dicha protección tendrá un alcance distinto según la modalidad de vinculación que presenta la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido.”

En cuanto al conocimiento del empleador sobre el estado de gestación, dicha sentencia dejó sentado los siguientes parámetros, para graduar la protección:

*“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: **a)** la existencia de una relación laboral o de prestación y, **b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.*

Sin embargo, en más reciente pronunciamiento Sentencia SU-075 de 2018, la Corte dio un giro en relación con que, si se determina que el empleador desconocía al momento de realizarse el despido sin importar si medió justa causa, del estado de embarazo de la trabajadora, no cabría la protección por medio de tutela y se debía acudir a la jurisdicción ordinaria para dirimir el conflicto.

En este sentido las nuevas reglas que fijó dicho pronunciamiento con relación al contrato de trabajo a término indefinido son las siguientes:

embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST⁸. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

*(iii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.***

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral

(...)

El precedente acogido en esta providencia mantiene el nivel de protección alcanzado para los derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes, así como para sus hijos menores de dos años.”

La actora aseveró frente al conocimiento de la situación de gestación, que informó al jefe de patio.

Afirmación atacada por la parte pasiva, con argumento que, la extrabajadora nunca puso en conocimiento de la Compañía que se encontraba en estado de embarazo, a través de algún medio, ni siquiera sumario, tampoco lo hizo con la demanda de tutela.

El despacho debe destacar, que, la demandante, de ninguna forma hizo conocer su situación de embarazo, incluso se intentó comunicación telefónica, pero fue imposible, igualmente se le requirió por medio de correo electrónico y no allegó prueba alguna de la situación de embarazo y de su situación socioeconómica, para determinar una afectación al mínimo vital.

Del mismo modo, omitió hacer alusión de su estado especial al momento de presentar descargos en el disciplinario que concluyó con la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Con el escrito de tutela la quejosa no presentó una prueba de su estado de gravidez, ni de su situación de madre cabeza de familia que alude, solo lo anunció siendo su deber probar en especial que su estado de embarazo fue anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, para que permitiera establecer por lo menos, el mínimo requisito de instituir que el despido ocurrió dentro del periodo de gestación.

Quien tiene la carga de suministrar al juez los elementos de juicio para un adecuado

En este punto La corte constitucional en Sentencias T-1496 del 2000 y T-222 de 2017, dispuso que “(...) *una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando [entre otras cosas] la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional*”. Ello, porque allí podrían zanjarse este tipo de discusiones, con el pleno respeto del derecho al debido proceso y contradicción de las partes.

Es evidente que existe controversia, pero la misma no cumple con los requisitos jurisprudenciales de procedibilidad para resolver el asunto por medio de acción constitucional, pues, no se encuentra establecido que la finalización del vínculo fue con ocasión de móviles discriminatorios.

Dicho esto, es preciso verificar también, si el medio referido deviene *eficaz* en términos de protección oportuna, si se tiene certeza de la existencia de un perjuicio irremediable, o si concurre amenaza para el mínimo vital de la madre y su hijo por nacer, quienes son sujetos de especial protección constitucional. Ello, para establecer si corresponde analizar de fondo el caso y, *a posteriori*, emitir orden alguna tendiente a proteger los derechos fundamentales que puedan verse amenazados.

Sobre el particular, debe señalarse que la accionante en su escrito de tutela informó encontrarse en un estado económico precario, pero no aportó prueba alguna que permitiera al despacho determinar tal situación, tampoco explicó cómo se afectaría su mínimo vital, de lo anterior, se infiere que, la demandante es resiliente, que, en palabras de la Corte Constitucional, es la “*capacidad para asumir sus necesidades hasta tanto agota la vía judicial ordinaria (condición subjetivo-positiva)*”.

En cuanto al derecho a la salud de la madre y la del bebé por nacer, puede inicialmente acudir ante la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada a efectos de que le reconozcan el pago de cotizaciones al sistema de salud, de igual forma, puede seguir cotizando como independiente a efectos de obtener el derecho al pago de la licencia de maternidad con la que proveerá durante la misma, la atención que requiera su hijo, mientras transcurre el proceso laboral, del mismo modo puede solicitar a la EPS a la que esté afiliada, su vinculación al régimen subsidiado, previo lleno de requisitos legales.

Sin perjuicio del análisis de subsidiariedad anterior, se repite, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral pronunciarse de manera definitiva, acerca de la constitucionalidad y legalidad de la terminación del contrato laboral.

En el proceso judicial respectivo, las partes tienen la oportunidad de surtir el correspondiente debate probatorio y argumentativo, que excede el marco procesal que establece el Decreto 2591 de 1991 y sus normas concordantes y complementarias.

Esta situación acentúa la importancia del requisito de subsidiariedad, ya que el proceso de tutela no cuenta con los escenarios procesales idóneos que exige un debate y valoración probatoria complejo, entre otras cosas por la informalidad del proceso de amparo y el objeto que persigue la actuación.

La acción de tutela no se puede ejercer para pretermitir los mecanismos judiciales

Siendo esta acción constitucional un remedio de aplicación urgente para la protección de los derechos fundamentales por lo cual debe ejercerse de acuerdo con tal naturaleza, y que, cuenta con mecanismos de defensa judicial idóneos, no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ni la afectación al mínimo vital, el amparo solicitado se declarará improcedente.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR improcedente la acción pública de tutela, presentada por **DAISY LORENA CHIPATECUA PEÑA**, conforme lo considerado.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación conforme a lo normado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 y en el evento de que no sea impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación personal, remitir el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión y, en su defecto, archivar las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

RAÚL ALFREDO RIASCOS ORDÓÑEZ
Juez

Firmado Por:

RAUL ALFREDO RIASCOS ORDOÑEZ
JUEZ
JUZGADO 044 MUNICIPAL PENAL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE
DE BOGOTA D.C.,

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:

a4c2932e0fa134bc44007e2f7350682f87f247e58b0014245ca38bb1c0968b87

Documento generado en 03/11/2020 10:20:31 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>