

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE

CONOCIMIENTO

Bogotá D.C., siete (7) de julio de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Resolver la demanda de tutela promovida en nombre propio por la ciudadana **CAROLINA AMAYA ACOSTA** en contra de la empresa **M&G INTERNATIONAL WORLD**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, mínimo vital, dignidad humana y trabajo.

DEMANDA

La accionante indicó que se encontraba vinculada laboralmente en la empresa M&G INTERNATIONAL WORLD, desde el 18 de octubre de 2018; empresa en donde se desempeñaba en el cargo de ejecutiva comercial bajo la modalidad de contrato a término indefinido y en donde recibía un salario de \$1.643.000 pesos más comisiones.

Manifestó que desde el año pasado, comenzó a percibir incumplimientos por parte de su empleador, como demoras en el pago de salarios, aportes a seguridad social y cesantías; que la llevaron a reclamar tales circunstancias; aduciendo que esto fue mal recibido por su jefe, lo cual generó un ambiente laboral dificultoso.

Refirió que el 19 de diciembre de 2019, comenzó el disfrute de su licencia de maternidad, la cual finalizó el 22 de abril de 2020; no obstante, que en desarrollo de su licencia tuvo una lesión en la mano que le ocasionó una incapacidad desde el 19 de abril hasta el 17 de junio.

Afirmó que el 18 de junio del corriente año, recibió un correo electrónico en donde le indicaban que debía rendir descargos; sin conocer porque le estaban iniciando un proceso disciplinario; no obstante, que al leer el cuestionario se percató que se trataba de preguntas con contenido sugestivo y en donde se le señalaba de realizar comportamientos que incluso configuraban delitos penales.

Debido a que consideró vulnerados sus derechos al debido proceso, la contradicción y la defensa; adujo que no contestó el cuestionario y que ese mismo día, recibió una carta donde le informaban que había sido despedida con justa causa. Con lo anterior considera se le está causando un grave perjuicio que la pone en situación de debilidad manifiesta pues es madre cabeza de hogar de 3 menores, y además de perder su empleo, no ha recibido el pago de su salario de mayo ni las cesantías que nunca le fueron consignadas, lo que está generando que la vulneración de su derecho al mínimo vital.

Por todo lo anterior, solicitó que se conceda la tutela a su favor, y que en consecuencia, se ordene a la accionada a que proceda a restablecer el vínculo laboral que fue terminado desconociendo el debido proceso; que se ordene al accionado a realizar un proceso disciplinario con las garantías propias de ese proceso y que proceda a pagar los saldos pendientes por concepto de salario del mes de mayo y cesantías del 2019.

ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 23 de junio del año 2020 se admitió la tutela y se ordenó la vinculación del Ministerio del Trabajo.

1.- RESPUESTA DE M&G INTERNATIONAL WORLD S.A.S.

La representante legal de la empresa accionada, señaló en su escrito de respuesta que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar lo solicitado, no obstante, informan que a la fecha se han pagado los salarios y prestaciones sociales de todos los trabajadores.

Respecto al proceso disciplinario que refiere la accionante, manifestó que el 30 de agosto de 2019, se inició una investigación disciplinaria a la accionante, la cual arrojó como resultado que la accionante se encontraba laborando de manera simultánea con la empresa On Gous S.A.S., realizando cotizaciones externas para esa compañía y valiéndose de información confidencial de M&G International World S.A.S.

Por lo anterior, quedó demostrado que la accionante faltó al reglamento interno de la empresa (Artículo 47 numerales 12, 26, 27 y 36), las cuales constituyen faltas graves; motivo por el cual, se le remitió un cuestionario para rendir descargos, el cual omitió contestar y por esta razón, fue despedida con justa causa.

Finalmente, solicitó no acceder a las pretensiones invocadas por la accionante, por considerar que no se ha presentado vulneración alguna de sus derechos fundamentales por parte de esa compañía.

2.- RESPUESTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

La asesora de la oficina asesora jurídica del Ministerio del Trabajo, solicitó al despacho declarar la improcedencia de la acción de tutela en su favor por falta de legitimación en la causa por pasiva; motivo por el cual, solicitaron su desvinculación del trámite constitucional.

A pesar de lo anterior, respecto del procedimiento disciplinario laboral, indicaron que este debe regirse bajo el estatuto dispuesto por el empleador, asegurando el respeto del derecho fundamental al debido proceso a través de una debida comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y la formulación de cargos, el traslado de las pruebas que fundamentan los cargos, la indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, un pronunciamiento definitivo mediante acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La acción de tutela ha sido consagrada como mecanismo preferente y sumario para que toda persona, en cualquier momento y lugar, pueda acudir ante los jueces en procura de protección de sus derechos fundamentales, amenazados o vulnerados por acción u omisión de autoridad pública o de particulares, en los especiales eventos en que contra ellos procede.

Este mecanismo privilegiado de protección es residual y subsidiario¹ y sólo procede cuando **(1)** el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial en el ordenamiento, - caso en el cual la tutela entra a proteger de manera inmediata los derechos fundamentales invocados-, o **(2)** cuando existiendo otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para el amparo de los derechos vulnerados o amenazados; o se emplee la tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable².

El artículo 86 de la Constitución Política autoriza la procedencia de la tutela contra particulares cuando estos están encargados de la prestación de un servicio público, se afecta en forma grave y directa el interés colectivo o cuando

¹ Ver entre otras las sentencias T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-648 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1089 de 2005.M.P. Álvaro Tafur Gálvis; T-691 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-015 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

² Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

existe un estado de subordinación o indefensión y la Corte Constitucional reiteradamente ha señalado además, que la acción de tutela procede contra particulares que ejercen funciones públicas, pues en tal caso ostentan la calidad de autoridad pública.

Respecto del caso concreto, el fundamento jurídico de la tutela contra particulares procede en la situación en que el solicitante se encuentre en un estado de indefensión o de subordinación, y ésta facultad tiene fundamento jurídico en el derecho de igualdad, toda vez que quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular, por ello el Estado debe acudir a la protección. Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-222 de 2004, señaló lo siguiente:

“La Corte Constitucional ha intentado establecer la razón de esta ampliación de la protección de la tutela. En cuanto a ello, la Corte ha planteado dos razones distintas. De una parte, ha señalado que la extensión de la tutela a las relaciones entre particulares tiene por objeto restaurar situaciones de desigualdad existentes en tales relaciones. Es decir, se busca que las relaciones particulares se conduzcan bajo condiciones de igualdad coordinación [1]. Por otra parte, la Corte ha indicado que la ampliación se explica por un fenómeno más complejo, cual es el “desvanecimiento de la distinción entre lo público y lo privado”[2], lo que demanda la protección de los particulares frente a cualquier clase de poder social”[3].

En el caso que nos ocupa, se cumplen los supuestos de procedencia de la acción de tutela contemplado por el artículo 86 de la Constitución y en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, como quiera que la misma se dirige en contra de una entidad frente a la cual la solicitante se encuentra en un estado de subordinación, atendiendo la relación laboral que existía entre las partes.

EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO

Sea lo primero señalar, en cuanto a este derecho que se erige como una garantía para el acceso a la administración, de tal forma que los ciudadanos puedan conocer las decisiones que los afecten e intervenir, en términos de igualdad y transparencia, para procurar la protección de sus derechos e intereses legítimos. En este sentido, el debido proceso se concibe como un

escudo protector frente a una posible actuación abusiva de las autoridades, cuando estas se desvíen, de manera injusta, de la regulación jurídica vigente.

La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende:

- a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo.
- b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley.
- c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso.
- d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables.
- e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo.
- f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.”³

Frente a este particular, en la Sentencia C-980 de 2010, la Corte determinó que las garantías establecidas en virtud del debido proceso administrativo, son las siguientes:

“(i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso.”

³ Sentencia C-980 de 2010.

DEL CASO CONCRETO.

En el caso concreto, se debe indicar que de los documentos que obran en la actuación y de lo expuesto por las partes, se tienen como hechos ciertos que la empresa M&G International World S.A.S. suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionante, quien fue contratada para desempeñar funciones propias del cargo de ejecutiva comercial.

Ahora bien, expuso la accionante que en desarrollo de dicha relación laboral, comenzó a tener problemas de incumplimiento por parte de su empleador, quienes se demoraban con el pago de salarios y prestaciones; lo cual comunicó al mismo obteniendo un trato diferenciado discriminatorio por esta razón; lo cual derivó en un despido injustificado, pues este se dio con ocasión a un proceso disciplinario sin el respeto de la garantía fundamental al debido proceso.

En consecuencia, el quid del asunto radica en que la accionante manifestó haber sido despedida el día 18 de julio de 2020, por parte de su empleador con desconocimiento del debido proceso, lo que la ha puesto en una situación de extrema dificultad, pues es madre cabeza de hogar de 3 menores y no cuenta con recursos para solventar su mantenimiento.

Por su parte, la empresa accionada en ejercicio del derecho a la defensa y la contradicción respecto al despido, manifestó que no le asiste la razón a la accionante al alegar que tiene derecho al reintegro; toda vez que señalaron que la misma fue despedida con ocasión a los resultados de un proceso disciplinario iniciado en razón a que la accionante quebrantó el reglamento de la empresa; cometiendo faltas graves que finalizaron con su despido por justa causa.

Así las cosas, advertido lo expuesto por las partes y en atención a que la relación contractual se desarrollaba bajo los parámetros establecidos en el reglamento interno de trabajo de la empresa accionada, se procedió a realizar la

revisión del mismo, encontrando sobre el procedimiento disciplinario y sus sanciones, lo siguiente:

“Artículo 48. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., interpretado por la sentencia C- 593 de 2014, LA EMPRESA adelantara un PROCESO DISCIPLINARIO en los siguientes términos:

a) El Proceso Administrativo enviara al trabajador comunicación escrita informándole la apertura del proceso disciplinario y mediante la cual se le imputarán las conductas posibles de sanción, relacionando de manera precisa las mismas, así como las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, de igual manera en tal comunicación se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará la fecha y hora en la cual el acusado pueda formular directamente sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

b) En la diligencia de descargos LA EMPRESA dará oportunidad de ser oído directamente, tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca si hubiese dicha asociación en la empresa. Si no la hay se procederá a llamar a dos testigos en representación de los empleados.

c) Escuchados los descargos LA EMPRESA efectuará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, imponiendo si es del caso una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. En el evento en que el procedimiento disciplinario concluya con la imposición de una sanción disciplinaria, el trabajador al ser notificado de la misma, podrá solicitar que esa medida sea revisada por el superior jerárquico de la persona que la impuso, o en su defecto podrá controvertirla acudiendo a la jurisdicción laboral ordinaria. La revisión solicitada deberá ser efectuada en forma inmediata para garantizar tanto el derecho de defensa del trabajador, así como el buen funcionamiento de LA EMPRESA.

Si el procedimiento disciplinario concluye con el despido del trabajador, por tratarse de una decisión definitiva que pone fin al contrato de trabajo, el trabajador solo podrá controvertir esa actuación ante la Jurisdicción Laboral.”

Atendiendo a ese contenido vinculante para la empresa accionada y para la accionante, y una vez realizada la valoración probatoria de los anexos remitidos; resalta la flagrante vulneración del derecho al debido proceso en el trámite sancionatorio llevado a cabo por la empresa.

Si bien es cierto, la empresa accionada envió memorando a la trabajadora en donde se informa “*el inicio de investigación*” y notificó vía correo el cuestionario contentivo de los descargos, no se advierte por este juzgado que de manera previa, se haya notificado a la misma de la iniciación del proceso disciplinario, ni el traslado de la información mínima requerida para que la accionante pudiera ejercer su derecho a la contradicción y la defensa,

cumpliendo con lo consignado en el estatuto interno y que consagra la imperiosa necesidad de relacionar los cargos imputados “(...) *así como las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, de igual manera en tal comunicación se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados*”.

Así las cosas, no queda otro camino que amparar el derecho al debido proceso laboral de la accionante, y al evidenciar el incumplimiento del empleador con respecto a la garantía de este derecho dentro del proceso disciplinario adelantado en contra de la accionante, se deberá dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 49 del reglamento interno de trabajo de M&G International World S.A.S; y que reza “*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del C.S.T.)*.”

De tal suerte, si bien no es esta la vía ordinaria para ordenar el reintegro; en garantía de los postulados constitucionales; se ordenará el reintegro de la accionante en un cargo igual al que venía desempeñando cuando se le despidió, con la garantía del pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con ocasión del despido injustificado; advirtiéndole a la empresa accionada que deberá reiniciar el proceso disciplinario, con la plena garantía del derecho al debido proceso y con el suficiente respeto del derecho a la contradicción y la defensa.

Ahora bien, en relación con la solicitud de amparo del derecho al mínimo vital; este despacho no se pronunciará al respecto, teniendo en cuenta que la orden anterior, lleva implícita la obligación del empleador de pagar los salarios y demás prestaciones, que en todo caso; ya se encuentran canceladas de conformidad con las pruebas remitidas por el accionado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- TUTELAR el derecho fundamental al debido proceso de la señora **CAROLINA AMAYA ACOSTA**, en contra de **M&G INTERNATIONAL WORLD**, de acuerdo con las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Representante Legal de la sociedad **M&G INTERNATIONAL WORLD** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo, proceda a reintegrar a la señora **CAROLINA AMAYA ACOSTA** en un cargo igual al que venía desempeñando cuando se le despidió, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, garantizando las cotizaciones correspondientes al sistema de seguridad social y demás prestaciones sociales.

TERCERO.- Notifíquese esta determinación conforme a lo normado en el artículo 30 del Decreto 2591 y en el evento que no sea impugnada la decisión, remitir a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CATALINA RIOS PENUELA

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO MUNICIPAL DE BOGOTÁ 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: **81f26368125277a0497bde4e268d1fc87e9316b4431bc2c205d9a5a012aed328**

Documento generado en 07/07/2020 07:11:58 PM