

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEXTO PENAL DEL CIRCUITO
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO**

Bogotá D.C., septiembre veinticuatro (24) de dos mil diecisiete
(2019)

VISTOS

Procede el Despacho a proferir fallo de segunda instancia dentro de la acción de tutela promovida por JEFFERSON MAURICIO DUEÑAS GOMEZ, apoderado judicial de MARIA LUCIANA CADAHIA en contra de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado Cuarenta Penal Municipal con Función de Conocimiento.

SINOPSIS FÁCTICA

MARIA LUCIA CADAHIA, es una académica de alta calidad, por lo que luego de ganar un concurso de méritos empezó a prestar sus servicios a la universidad accionada, ostentando el cargo de Docente de Planta de Filosofía Política Contemporánea desde el 10 de julio del 2017, mediante contrato a término fijo de 1 año, mismo que según lo estipulado en la cláusula sexta se entendía prorrogado automáticamente de no haberse terminado mediante aviso 30 días antes de su vencimiento, preaviso que afirma no se presentó, por lo tanto el vínculo laboral se encontraba vigente para el 28 de mayo del 2019.

El 18 de mayo del 2019, la accionante fue despedida mediante una carta en la que se invocó el artículo 64 del C.S.T., que hace referencia al despido sin justa causa, faltando más de 30 días para que se finalizara el segundo año, es decir cuando existía la posibilidad de que el empleador terminara el contrato mediante aviso.

Explicó el apoderado de la actora, que el motivo del despido de la docente se debió a razones de discriminación por opinión y género, argumentando que dicha inferencia se extrae de diferentes hechos en los que se denota que la profesora es una activista y progresista con relevante participación en redes sociales y medios de comunicación, en los que en varias oportunidades ha propuesto temas como la participación de la mujer en la filosofía, ha expresado su punto de vista político, ideas en contexto con diferentes universidades en Colombia y Latinoamérica, opiniones que considera, se convirtieron en incómodas para la casa de estudios accionada.

Resaltó que la docente siempre se destacó por su buen desempeño en la institución accionada, donde obtuvo una alta calificación por parte de sus alumnos, lideró varios proyectos y semilleros de investigación, pero que en el mes de agosto del 2018 los trabajos presentados por la docente empezaron a tener problemas de aprobación a la llegada de LUIS FERNANDO CARDONA, nuevo Decano de la Facultad de Filosofía, quien había empezado una persecución a la docente.

Indicó el representante de CADHAHIA, que su prohijada elevó un derecho de petición el 18 de junio del 2019, en la que solicitó copia del acta mediante la cual las directivas tomaron la decisión de su despido, el cual fue respondido en la misiva del 4 de julio hogaño, informándole que aunque la medida fue analizada por la Facultad de Filosofía, la Directora de Gestión Humana, la Vicerrectora Académica y la Dirección Jurídica, no se elaboraron actas de las correspondientes reuniones por lo que no había lugar a la entrega del documento requerido por la actora.

Mencionó el apoderado, que además de haber despojado a la profesora de su empleo como docente, el 16 de julio del año en curso, la entidad accionada le comunicó que no la haría participe del proyecto de publicación de un libro de mujeres filosofas en el que ella había trabajado y que había sido aprobado por el decano anterior.

Puso de presente y considera sospechoso, que la Javeriana haya decidido despedir a la profesora CADHAHIA sin una justa causa, a sabiendas que se encontraba en tiempo para dar por terminado el contrato y que ello implicaba el pago de una indemnización conducta que según él indica descarta una justa causa y una insatisfacción de las labores académicas de la accionante, de lo que se puede concluir que la terminación de despido tiene razones de discriminación contra la mujer por sus posturas políticas y filosóficas.

Expuso el hecho particular que señala como intimidatorio de la estudiante Yepes, quien fue citada por la Vicerrectora del Medio Universitario para advertirle que no podía hacerse un plantón en el que la alumna pensaba participar en rechazo al despido de la profesora CANDHAIA, pues ello podía traerle consecuencias académicas.

Respecto de las accionantes Manuela Yepes y Paola Silva, el apoderado de la actora sostuvo que sus derechos fundamentales a la educación y a la libertad de aprendizaje e investigación se ven vulnerados con el despido de la profesora Luciana, en tanto que su salida de la universidad les imposibilita como estudiantes realizar el trabajo de grado que pretendían elaborar inspiradas en la conducción de la docente, pues se arguye que la profesora desarrolló temas y proyectos de investigación inexistentes en la Javeriana, por lo tanto tal despido presenta un cambio de oferta educativa y las obliga a formular sus aspiraciones personales.

Manifestó, que además se afecta la imagen de la mujer en la academia y en el área de filosofía en particular, pues alega que en la Universidad accionada este espacio está compuesto en un 80% de población masculina, lo que impide que las mujeres puedan manifestarse y sentirse identificadas, les obstruye el estímulo para

que ejerzan como filósofas contemporáneas, agregó que pasar por alto el despido injustificado por parte de la Universidad Javeriana, puede representar un mal ejemplo de constreñimiento para la libertad de cátedra de los demás docentes de la institución.¹

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarenta Penal Municipal con Función de Conocimiento, en decisión del 14 agosto del 2019, tuteló los derechos fundamentales de MARÍA LUCIANA CADAHIA, identificada con cedula de extranjería No. 451.372, en contra de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, en consecuencia ordenó a la accionada que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) siguientes a la notificación sic (entiende el despacho que son horas) a la notificación de esta providencia proceda a reintegrar a la profesora MARIA LUCIANA CADAHIA, al cargo que ocupaba al momento de su desvinculación, por el lapso que resta para concluir el término de su contrato entendiéndose que al no haberse presentado el aviso establecido en la cláusula sexta del mismo, este se prorroga hasta el 09 de julio del 2020; de igual manera dispuso que la universidad demandada reconozca y pague a la actora todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho desde la fecha en la que fue desvinculada y hasta el momento en el cual se haga efectivo su reintegro, para ello le otorgo un término de 10 días.

De igual manera ordenó el *a quo* a la entidad accionada que adopte protocolos, políticas y/o estándares en pro de evitar actos de discriminación en razón de género u opiniones políticas; por ende impuso a la Universidad Javeriana la obligación de remitir a ese Despacho copia del cumplimiento de las órdenes dadas.

Lo anterior, atendiendo a que con las probanzas allegadas a la diligencia constitucional se evidenció que en efecto el despido de la educadora obedece a fundamentos meramente discriminatorios que

¹ Folio 1 a 311 del cuaderno original de primera instancia No. 1.

a criterio del Juez de Instancia vulneran de manera flagrante los derechos fundamentales a la no discriminación y a la libertad de expresión de la actora.²

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

JUAN DAVID RIVEROS BARRAGÁN, en calidad de apoderado de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, impugna la decisión y solicita se revoque la decisión proferida por el *a quo*, indicando que la acción de tutela interpuesta por él apoderado de la actora se torna improcedente debido a las falencias de forma que se encuentran en el escrito tutelar, de la misma manera afirmó que la Universidad Javeriana desvirtuó las afirmaciones hechas por la docente en lo referente al trato discriminatorio supuestamente dado por parte de la entidad accionada que desembocó en su despido sin justa causa.

Enuncia que no existe causal alguna de violación de igualdad, es decir, no existió discriminación, aunado a que el Fallador de Primera instancia entendió erradamente lo indicado por accionada, pues indica en su decisión que la accionada se opone a los reproches de la actora con suposiciones carentes de pruebas, cuando lo que en realidad se manifestó fue la discrecionalidad que poseía de adoptar la terminación laboral sin justa causa, de acuerdo a lo expuesto objetivamente en la ley laboral, disposición legal que faculta a las partes a terminar el contrato de manera unilateral, y que en el caso del empleador requiere el pago de una indemnización.

De igual manera, explicó la omisión por parte del Juzgado de primera instancia respecto del principio de subsidiariedad de la tutela olvidándose el rol de los Jueces laborales, declaró que se hace una valoración equivocada de la jurisprudencia para indicar la inversión de la carga de la prueba, realizándose una indebida valoración de la carga de la prueba, realizándose un debate constitucional

² Folio 146 a 153 del cuaderno original de primera instancia No. 2.

innecesario, desplazando al juez natural, sin que exista vulneración³ alguna de los derechos fundamentales de la actora.

Argumentó que, en la decisión impugnada existe ausencia de imparcialidad y objetividad del fallador, dando por cierto que en la Universidad Javeriana discriminan a los empleados por razones de Género situación que fue ampliamente demostrada en que no es así.⁴

JEFFERSON MAURICIO DUEÑAS GOMEZ, alleg al Despacho un escrito refiriéndose a la impugnación presentada, no obstante, dicho escrito no se tendrá en cuenta atendiendo a que el mismo fue allegado fuera del termino establecido para la interposición de recursos y observaciones a la decisión de primera instancia, aunado a que lo que se intenta dilucidar es si la decisión emitida por el Juzgado Cuarenta Penal Municipal con Función de Conocimiento es acertada, o si por el contrario es necesario revocar o modificar el fallo proferido por el *a quo*, por lo que admitir la réplica allegada al Despacho desnaturaliza el fin del recurso de impugnación y da continuación a la controversia planteada en primera instancia.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 86 de la Carta Política, consagra la acción de tutela, para que toda persona pueda demandar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, procediendo su aplicabilidad cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso en concreto, corresponde al Despacho determinar si la

³ Folios 159 a 309 del cuaderno de tutela de primera instancia No 2.

⁴ Folios 4 a 15 del cuaderno de tutela de segunda instancia.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, ha vulnerado los derechos fundamentales a la no discriminación por razones de opinión política o filosófica, libertad de cátedra, libertad de expresión, buen nombre académico, trabajo, y mínimo vital de MARIA LUCIANA CADAHIA; siendo indispensable observar si la decisión emitida por el Juzgado Cuarenta Penal Municipal con Función de Conocimiento se ajusta a los parámetros legales y jurisprudenciales aplicables al caso o si por el contrario ha de revocarse la misma para emitir una decisión que en derecho corresponda.

No obstante, previo a desatar el recurso interpuesto por el representante de la entidad accionada, deben enunciarse ciertas particularidades ocurridas en el trámite de primera instancia.

En primera medida, encuentra exótico este Juez Constitucional que en el presente diligenciamiento, la acción constitucional de tutela fuera presentada por varios accionantes, situación que pretermite el procedimiento establecido para adelantar la acción constitucional, desnaturalizando la acción misma, que en principio esta instituida como mecanismo de protección individual, procediendo de manera colectiva cuando la conculcación de los derechos fundamentales de los actores recae en un único hecho, como en el caso del derecho al ambiente sano y la salubridad pública, no obstante debe enunciarse la existencia de acciones colectivas idóneas para dilucidar lo temas en que la colectividad solicite la protección de sus derechos fundamentales, como lo son la acción de grupo y la acción popular, lo que desembocaría inexorablemente en el rechazo de la misma.

Por lo anterior, considera el Despacho que el *a quo* fue claro en explicar que las estudiantes MANUELA YEPES BENJUMEA y PAOLA ISABEL SILVA MEJIA, carecían de legitimación en la causa por activa, desprendiéndose de los hechos enunciados que la supuesta conculcación recae de manera particular entre la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA y la educadora MARIA LUCIANA CADAHIA.

Atendiendo al problema planteado, considera este Despacho precedente enunciar lo expuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo Del Trabajo, que regula:

"...ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991...*"

De acuerdo a lo enunciado anteriormente, se encuentra que el legislador no impuso requisito alguno para dar por terminado un contrato laboral de manera unilateral, solo impone la obligación de pagar la respectiva indemnización por los perjuicios causados al empleado por la decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral, notase que el artículo regula los despidos SIN JUSTA CAUSA, lo que indica de manera literal que no existe una causa justa dejando a criterio único del empleador el motivo del despido, sin que se imponga de manera alguna la obligación de explicar a la otra parte el motivo del despido, ello atendiendo a que se entiende que es injusto, porque deviene del incumplimiento del empleador de mantener la relación laboral, por lo que le es impuesto como castigo la obligación de indemnizar al trabajador despedido por los perjuicios causados, lo que se cumplió en el presente caso.

Así las cosas, a criterio de este fallador dicho actuar en nada configura un indicio de mala fe, solo indica que la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA en uso de sus facultades legales hace uso del poder que como parte de un contrato laboral, suscrito con la otra parte, entiéndase esta como la educadora MARIA LUCIANA CADAHIA, le asiste para dar por terminada una relación laboral.

De igual manera, debe anotarse por parte de este Juez de Constitucional que MARIA LUCIANA CADAHIA no enunció o demostró que sea sujeto de especial protección, que indique que la acción constitucional es procedente, o que la misma se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que obliguen al Juez de Tutela a amparar los derechos fundamentales alegados, pues no protegerlos desembocaría inexorablemente en un perjuicio o daño irremediable.

Ahora bien, de entrada ha de considerarse que la acción interpuesta se torna improcedente, a pesar de que el apoderado de MARIA LUCIANA CADAHIA indico de manera repetitiva y allegó elementos materiales de prueba que a su juicio demuestran que el actuar de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA es discriminatorio por

razón de género, ideología política o atenta contra su derecho de libertad de cátedra.

Obsérvese como en lo expuesto por la parte actora en el libelo de la tutela se indica la persecución realizada por las directivas y miembros administrativos de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, persecución que se remonta según lo indica desde el segundo semestre del año inmediatamente anterior, empero, contrario a ello no se observa que la señora MARIA LUCIANA CADAHIA haya actuado conforme lo expone la Ley 1010 del 2006, misma que fue instituida para prevenir y castigar las diversas formas de agresión, maltrato, y en general todo ultraje a la dignidad humana, ley que fue desconocida y pretermitida por parte del Juez Cuarenta Penal Municipal con Función de Conocimiento.

Lo precedente se indica no a capricho de este Juez Constitucional, se enuncia atendiendo a lo expuesto en el artículo 9 titulado como "MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL", ya que dicha ley facultó a la docente a iniciar el procedimiento antes los órganos de control que el Estado en cabeza del Legislativo instituyó para tal fin, situación que no se cumplió, puesto que esperó hasta que le fuera terminado de manera unilateral su contrato para recurrir de manera equivocada a la acción de tutela para buscar se protegieran sus derechos fundamentales, sin que exista precedente alguno respecto del inicio de labores o denuncias ante entidades "competentes" para la solución o la corrección de las actuaciones discriminatorias que alega sufrió y sufre por parte de la Universidad Javeriana, por ello es procedente enunciar dicho artículo, que indica:

"... 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. **Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.**

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 20 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. **Subraya el despacho...**

De igual manera el artículo 2 de la Ley 1010 del 2006 define como forma de acoso laboral, la "discriminación laboral", ello al siguiente tenor:

"...3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral..."

Por lo anterior, este Despacho encuentra que brilla por su ausencia el cumplimiento de dicha ley, ya que la actora no aportó prueba siquiera sumaria que permita inferir que acudió ante las entidades enunciadas en el artículo 9 *ibidem* con el fin de que se le prestara la ayuda o intervinieran en su defensa ante la PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, sin embargo, si procedió a la acción de tutela, sin que demostrara que el procedimiento establecido por la ley sea ineficaz o inocuo.

De igual forma, debe deponer este Despacho el artículo 12 de la Ley 1010 del 2006, que establece:

“...ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. *Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.*

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley...”

Lo que si fue probado y no hay lugar a duda es de la calidad de la profesora MARIA LUCIANA CADAHIA, quien como fue indicado por las partes, es una profesional con amplio bagaje, lo que permite inferir a este Juez constitucional que ostenta la calidad para acudir ante las autoridades competentes con el ánimo de denunciar los actos de discriminación de las que fuera víctima, denuncia que debía ser oportuna y en el momento en que la misma se presentó, he ahí donde opera el principio de inmediatez, lo que en síntesis al existir un medio idóneo para dilucidar el conflicto planteado no se cumple para el caso el principio de subsidiariedad.

Con respecto al principio de subsidiariedad, la Corte Constitucional lo ha definido en múltiples fallos, entre ellos se puede acudir a la Sentencia T-571 del 4 de septiembre de 2015, con ponencia de la magistrada MARIA VICTORIA CALLE CORREA, providencia en que se define dicho principio en los siguientes términos:

“...Así las cosas, antes de pretenderse la defensa por vía de tutela, el interesado debe buscar la protección a través de otros medios judiciales que resulten eficaces y que estén disponibles, por cuanto la acción de tutela no

tiene la virtud de poder desplazar mecanismos previstos en la normatividad vigente.

Ahora bien, 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... (Subraya el Despacho).

En ese sentido se pronunció dicha Corporación en el marco del mencionado análisis de constitucionalidad del artículo 11 del Decreto 2591 de 1991, así:

"...La Corte ha señalado que dos de las características esenciales de esta figura en el ordenamiento jurídico colombiano son la **subsidiariedad** y la **inmediatez**: (...) la segunda, puesto que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza.⁵ Luego no es propio de la acción de tutela el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, ya que el propósito específico de su consagración, expresamente definido en el artículo 86 de la Carta, no es otro que el de brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales. En otros términos, la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones **de hecho** creadas por actos u omisiones que implican la transgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, (...) el afectado queda sujeto, de no ser por la tutela, a una clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental..."⁶ (Negrilla en el texto original).

⁵ Ver Sentencia T-433 de 1992.

⁶ Sentencia C-543 de 1992.

Teniendo en cuenta lo anterior, se pudo comprobar, que no se cumple con el principio de subsidiariedad que reviste la acción de tutela, toda vez que existe otro mecanismo jurídico mediante el cual puede exigirse el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de MARIA LUCIANA CADAHIA.

Situación que le impide al Juez constitucional, incursionar en temas que desbordan su competencia, lo que ocasionaría de esta forma la afectación al debido proceso de las partes que intervienen en la controversia planteada en la presente acción constitucional, ello atendiendo a que el problema a resolver por ser competencia de un Juez específico y que el enfrentamiento presentado se suscita por la terminación de un contrato laboral, haciéndose necesario un procedimiento especial y la existencia de etapas procesales, que obliguen a quienes intervienen en él, a cumplir con una carga probatoria que lleven al Juez natural a dilucidar el conflicto, determinando la aplicación de los mismos o de ser el caso ordenar el reintegro de la actora, así como la cancelación de las acreencias dejadas de percibir de acuerdo a los principios constitucionales y legales.

En consecuencia se procede a REVOCAR el fallo de primera instancia, fechado de 14 de agosto del 2019, que tuteló los derechos fundamentales de MARIA LUCIANA CADAHIA, declarando la improcedencia de la acción constitucional interpuesta por no cumplir con el principio de subsidiariedad que requiere la acción constitucional para su procedencia.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO SEXTO PENAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

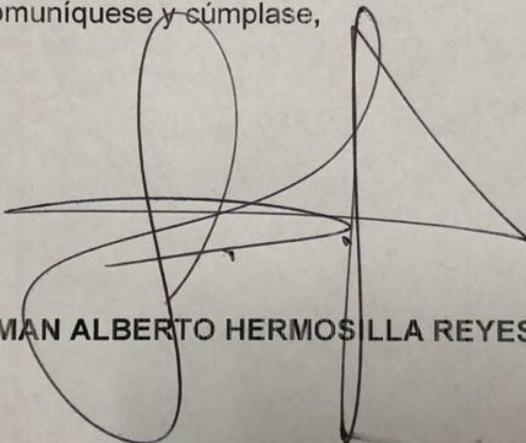
RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el fallo de tutela proferido el 14 de agosto de 2019, por el Juzgado Cuarenta (40) Penal Municipal con Función de Conocimiento, que tuteló los derechos fundamentales de MARIA LUCIANA CADAHIA, identificada con cédula de extranjería No. 451.372, y en su lugar declarar la **IMPROCEDENCIA** de la acción constitucional de tutela, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Por secretaría, en los precisos términos del inciso 2 del artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, remítase la actuación a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

El Juez,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

HYMAN ALBERTO HERMOSILLA REYES