

JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE ZIPAQUIRÁ

Zipaquirá, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte (2.020)

Se dispone el Juzgado a resolver la impugnación presentada por el señor EDWIN ALBERTO MARIN GALLEGO, contra el fallo de tutela proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tocancipá, (Cundinamarca) el 28 de enero de 2020, mediante el cual se resolvió no conceder el amparo impetrado.

ANTECEDENTES:

1° El accionante, señor EDWIN ALBERTO MARIN GALLEGO identificado con la cédula de ciudadanía número 1.077'082.802 de Tocancipá (Cundinamarca), solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, asociación sindical, fuero sindical, al mínimo vital y al debido proceso, con base en el siguiente resumen de hechos:

1.1. Manifiesta el accionante que prestó sus servicios para la empresa PACKING S.A.S., en el cargo de corrugador, desde el 16 de mayo de 2007 con un salario mensual de \$ 2'382.000.00

1.2. Refiere que el día 28 de octubre de 2019, se afilió al Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para Transformación de la Pulpa para la fabricación de Papel, Cartón y Derivados de estos Procesos y las Artes Gráficas de Colombia *SINTRAPULCAR*, siendo designado en esta organización sindical como miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa.

1.3. El día 31 de octubre de 2019, le fue notificada en la sede de la empresa su afiliación al sindicato, radicación en correspondencia,

después que a él no le recibieron dicha afiliación, cuando el señor gerente Camilo Gonzáles le dijo al darse cuenta que iba a radicar los documentos enviados desde la sede del sindicato, que se saliera del mismo, porque de lo contrario, se convertiría en enemigo de la compañía.

1.4. Que el día 6 de noviembre laboró entre las 6:00 *a.m.*, y las 2:00 *p.m.*, como estaba programado en la lista de trabajo. Al finalizar su turno, el señor Jhon Fredy Prieto -Supervisor- le indicó que debía presentarse a trabajar al día siguiente.

1.5. Comenta que el 7 de noviembre de 2019, al finalizar su turno, el Superintendente de Planta Carlos González le entregó la carta de despido aduciendo justa causa, la cual se negó a firmar, por lo que llamaron a tres testigos para que la firmaran, desconociéndose de tal manera su afiliación al sindicato, así como su designación como miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa.

1.6. Señala que en el Reglamento Interno de Trabajo existe una escala de faltas y el procedimiento para imponer sanciones, lo cual no se aplicó en su caso. No tuvo derecho a defenderse cuando fue despedido.

1.7. Considera el accionante que no existe justa causa para su despido, y que el mismo atendió a su decisión de afiliarse al sindicato *SINTRAPULCAR*.

1.8. Refiere que nunca antes había registrado problemas disciplinarios ni se le habían impuesto sanciones con anterioridad.

1.9. Que su núcleo familiar está integrado por su madre, su hermana con discapacidad, y su hija de 5 años, por quienes responde económicamente.

1.10. Comenta que al haber sido despedido quedó privado de su salario y demás ingresos laborales, así como de la seguridad social.

1.11. A su juicio, la empresa desconoció su fuero sindical, pues no solicitó el respectivo permiso para despedirlo.

1.12. Como consecuencia de los hechos referidos, solicita que se protejan los derechos invocados y se ordene a la accionada reintegrarle a su puesto de trabajo y al pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su despido, así como la afiliación a seguridad social.

2° Radicada la tutela en el Juzgado Promiscuo Municipal de Tocancipá, (Cundinamarca) y una vez admitida mediante auto del 15 de enero de 2020, ese Despacho dispuso requerir a la accionada con el fin de obtener, que en el término de dos (2) días, se pronunciara en relación con los hechos que motivaron la interposición de la acción.

3° Luego de agotar el procedimiento de tutela, el *a-quo* dictó sentencia el día veintiocho (28) de enero de dos mil veinte (2020), resolviendo no conceder el amparo de tutela impetrado por EDWIN ALBERTO MARIN GALLEGO contra PACKING S.A.S., y previniendo que las inconformidades pueden ser debatidas ante la jurisdicción ordinaria laboral.

4° Recibida la impugnación al fallo de tutela que ocupa la atención de este Juzgado, se dispuso su admisión mediante auto del veinticinco (25) de febrero de dos mil veinte (2020).

De la Impugnación propuesta:

El señor Edwin Alberto Marín Gallego, en su condición de accionante, impugna la sentencia emitida por el señor Juez Municipal de Tocancipá, pues considera que la jurisdicción laboral está consagrada para conocer de controversias legales y no de la violación de derechos fundamentales, y por desconocerse que enviándole a la jurisdicción laboral se propugna a la terminación del sindicato en la empresa por acciones ilegales, hasta de carácter penal, favoreciendo su actuar con un proceso largo y económicamente oneroso para el trabajador, y que, para cuando termine el proceso ordinario, ya la empresa habrá logrado extinguir el sindicato, despidiendo a todos los afiliados.

5° Cumplidos en silencio los traslados ordenados, el Despacho se dispone a resolver la impugnación propuesta, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

El accionante manifiesta que prestó sus servicios para la empresa PACKING S.A.S., en el cargo de corrugador, desde el 16 de mayo de 2007, habiéndose afiliado a la organización sindical *SINTRAPULCAR*, siendo designado miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa, nombramiento que el día 31 de octubre de 2019 le fue notificado a la empresa, radicación en correspondencia, después de que a él mismo no le recibieron dicha afiliación, cuando el señor gerente, señor Camilo González al darse cuenta de que radicaría los documentos enviados desde el sindicato, que se saliera del mismo, porque de lo contrario, se convertiría en enemigo de la compañía. Comenta que el 7 de noviembre le entregaron la carta de despido sin una causa aparente, desconociéndose así su afiliación al sindicato, así como su designación como Miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa.

Corresponde a este Juzgado establecer –entre otras- si en el caso puesto en conocimiento, la acción de tutela procede de manera excepcional para evitar un perjuicio irremediable, o sí por el contrario, dadas las circunstancias particulares, el conflicto debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria laboral.

La Corte Constitucional ha sido reiterativa en manifestar que debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia.

El artículo 86 de la Carta Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, en todo caso, salvo la inminencia de perjuicio irremediable que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales.

Refiriéndose a esta materia, la Corte Constitucional, ha expuesto:

“Como dispone el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela ‘solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable’.”

Nuestra Corte ha sido enfática en afirmar que la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, ya que este puede ser suficiente para restablecer el derecho

atacado, situación que solo podrá determinarse por el juez de tutela, en el caso concreto y frente a los hechos y el material probatorio correspondiente.

En punto de la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos, la jurisprudencia constitucional ha distinguido entre los asuntos que son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellos que caen bajo la competencia del juez constitucional por involucrar la protección de los derechos fundamentales.

Así las cosas, se insiste en que el primer llamado a proteger los derechos constitucionales no es el juez de tutela, sino el ordinario. La tutela está reservada para enfrentar la absoluta inoperancia de los distintos mecanismos dispuestos para la protección de los derechos de las personas, no para suplirlos.

En efecto, es necesario evitar así darle a la acción de tutela un enfoque y alcance equivocados, particularmente en lo que tiene que ver con los criterios jurídicos de procedibilidad, los cuales, atendiendo a lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, determinan el carácter eminentemente subsidiario de este mecanismo de defensa judicial.

Con base en dicho presupuesto, la acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para determinar la condición de aforado del accionante y probable ilegalidad de la terminación del contrato, asuntos que deben ser debatidos por la justicia ordinaria laboral.

La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos en las leyes laborales, ya sea a través de la acción de Reintegro por Fuero Sindical o por el correspondiente proceso ordinario.

En principio, en las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997, según el cual: *“La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”*.

Sin embargo, la Corte Constitucional ha reconocido la existencia de situaciones en las cuales si bien es cierto el litigio deriva de un contrato de trabajo, también lo es que la controversia puede acarrear atentado o vulneración contra los derechos fundamentales de los trabajadores, caso en el cual resultaría procedente la acción de tutela. Con el propósito de señalar parámetros que permitan determinar cuándo un diferendo laboral puede ser llevado ante la jurisdicción constitucional mediante la acción de tutela, la Corte ha manifestado:

“No obstante, esta Corporación ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que 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 y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o

*vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental”*¹

De tal manera, nuestra Corte ha sido enfática en aceptar la procedencia excepcional de la acción de tutela en los casos en que la vulneración esgrimida afecta las necesidades básicas del trabajador y de su familia, cuando medie el derecho de una persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complejos y demorados trámites propios de la justicia ordinaria para satisfacer necesidades, de ordinario, inaplazables², o cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable por el despido de la trabajadora gestante.³

De otro lado, se ha pronunciado reiteradamente sobre el pleno de derechos constitucionales que constituyen la especial protección del trabajador en estado de vulnerabilidad y el derecho correspondiente a la estabilidad en el empleo. Como anteriormente se señaló, la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales, y la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para los empleados públicos. No obstante, según lo ya expuesto, esta regla tiene su excepción, esto es, tratándose de la desvinculación al empleo de la mujer embarazada, caso en el cual de manera expedita puede cuestionarse a través de la acción de tutela el derecho invocado como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable en la mujer gestante o el *nasciturus*.

En el relato de los hechos, el accionante asevera que prestó sus servicios para la empresa *PACKING S.A.S.* en el cargo de corrugador,

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-1496 de 2000

² Corte Constitucional. Sentencia T-189/01.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-1236 de 2004.

desde el 16 de mayo de 2007, habiéndose afiliado a la organización sindical *SINTRAPULCAR*, siendo designado miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa, nombramiento que el día 31 de octubre de 2019 le fue notificado la empresa, después que a él mismo no le recepcionasen dicha afiliación, cuando el señor gerente Camilo González al darse cuenta que iba a radicar los documentos enviados desde el sindicato, le increpó que se saliera del mismo porque de lo contrario se volvía enemigo de la compañía. Deplora que el 7 de noviembre le entregasen la carta de despido sin causa aparente, desconociendo su afiliación al sindicato, así como su designación como miembro de la comisión de quejas y reclamos en la empresa.

Sus pretensiones se reducen a obtener que: *i)* se le reubique en un puesto de trabajo de corrugador, actividad que venía desarrollando desde su ingreso a la empresa desde el 16 de mayo de 2007.

Este Juzgado observa del estudio de los documentos anexos a folio 21 del cuaderno de tutela, que las razones expuestas por la empresa accionada en la carta de terminación por justa causa del contrato de trabajo del día 7 de noviembre de 2019, se reducen a los graves problemas en la calidad de la producción 199758, lo cual representó problemas de calidad que afectaron el comportamiento de las cajas, por haber sido producidas con bajo calibre generando la devolución de 20.640 unidades, debiendo reelaborar el pedido a un costo de 25 millones de pesos.

Al punto del estado de vulnerabilidad o indefensión ante el empleador que haga partícipe al accionante de la protección del Estado a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada, abstrae del contexto la figura del juez de tutela pues carece de las herramientas suficientes que le permitan establecer la legalidad de la solución contractual por las

causas invocadas por la accionada *PACKING CARTON CORRUGADO S.A.S.* y no por causal distinta como la persecución sindical.

Por tanto, se encuentra que las pretensiones de estabilidad laboral por debilidad manifiesta que el accionante busca le sean reconocidos por esta vía constitucional, no son procedentes por vía de este mecanismo, debiendo ser obtenidas a través de los procesos judiciales ordinarios del debido proceso ante el Juez Laboral del Circuito.

Bien razona el señor juez constitucional de primera instancia cuando resolvió declarar improcedente la acción de tutela impetrada, por existir la vía ordinaria ante la justicia laboral, al no haberse evidenciado estado de vulnerabilidad o indefensión alguna en el accionante para hacerse acreedor de un derecho que sólo asiste a la mujer en estado grávido, los adultos mayores, y los disminuidos físicos catalogados como tales por las autoridades encargadas de determinar el grado de auto sustentación de tales impedidos.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO SEGUNDO DE FAMILIA DE ZIPAQUIRÁ (CUNDINAMARCA), administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

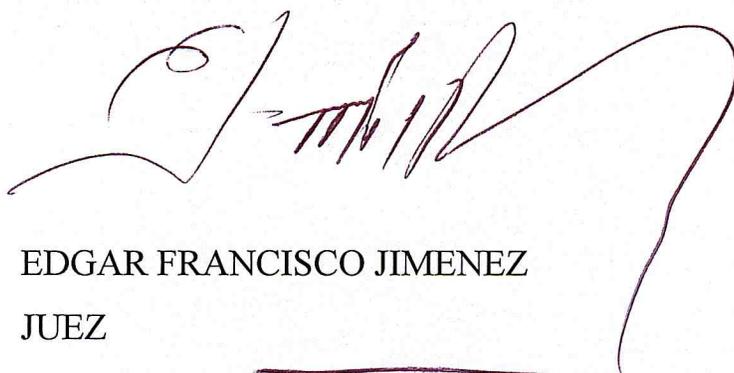
RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha veintiocho (28) de enero de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tocancipá, (Cundinamarca).

Segundo. REMITIR el expediente a la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero. NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible a todos los interesados la presente decisión.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'E. Jimenez', with a long horizontal stroke extending to the right.

EDGAR FRANCISCO JIMENEZ
JUEZ
