

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA
MOSQUERA CUNDINAMARCA

Noviembre veinticuatro (24) de dos mil veinte (2020)

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **ALEXANDER ROMERO ROBLES** a través de apoderado judicial, solicita se le amparen los derechos **A LA ESTABILIDAD REFORZADA, MÍNIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y A LA VIDA**, los que estima vulnerados por **C.C.C. LOGISTICOL S.A.S.** representada legalmente por **CLAUDIA CRISTINA CASTILLO MONTENEGRO** o quien haga sus veces.

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto **2591** de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

1. HECHOS: Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

- Manifestó el tutelante ingresó a trabajar el 23 de marzo de 2019 a la empresa C.C.C. Logistical S.A.S., por contrato por obra labor con un salario mensual de \$980.657.00, en el cargo de auxiliar de descargues hasta el 18 de septiembre de 2020.
- Afirmó el actor que el 29 de agosto de 2020, luego de asistir a un control médico en la Clínica Chía Mosquera por presentar dolor lumbar, su médico tratante le ordenó “*10 terapias físicas integral rehabilitación lumbar*”.
- Adujo que su estado de salud fue reportado a la señora Erika Buitrago, a quien además se le hizo entrega del respetivo reporte médico.
- Indicó que, el 10 de septiembre su EPS le autorizó 10 terapias más, motivo por el cual fue remitido a la E.S.E. María Auxiliadora de Mosquera en donde fue atendido por la especialista Sandra Patricia Moya Pinzón, quien autorizó las 10 terapias.
- Señaló que el 18 de septiembre de 2020, Erika Buitrago encargada del área de gestión humana pese a tener pleno conocimiento de su estado de salud, le comunicó sobre la terminación del contrato, expidiéndole una certificación laboral.
- Refirió que no se le suministró la siguiente documentación: *notificación de la terminación del contrato, orden de examen médico de retiro, soporte de pago de cotizaciones en seguridad social y parafiscalidad, copia de los comprobantes de pago de los últimos tres meses a Caja de compensación, ARL, Fondo de Pensiones, Salud, E.P.S, incumplido de esta manera al artículo*

65 *parágrafo 1° del Código Sustantivo del Trabajo*”, razón por la cual elevó derecho de petición ante la accionada para tal fin.

➤ Que en cuanto a la entrega del examen médico de retiro, la accionada sostuvo, que no era procedente la misma toda vez que no había sido realizado por el trabajador.

➤ Que frente a la copia de carta terminación de contrato laboral C.C.C LOGISTICOL S.A.S. le respondió que: “La terminación se realizó de manera voluntaria a la fecha usted no se ha acercado para legalizar la firma de paz y salvo.”

➤ Que posteriormente a su desvinculación y actualmente, continúa con las terapias físicas integral rehabilitación en aras de tratar su patología, pues ha sido diagnosticado con “*discopatía degenerativa dorsal multinivel*”.

➤ Señaló que el salario que percibe en razón a su trabajo, es el único ingreso con el que cuenta para su sustento y el de su familia.

2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la empresa C.C.C LOGISTICOL S.A.S., a reintegrarlo a su trabajo, al pago de su salario dejado de percibir desde su desvinculación.

3. TRÁMITE PROCESAL: Admitida la acción constitucional mediante auto de 10 de noviembre de 2020 se ordenó dar traslado a la encartada para que en el término de dos días, contados a partir del recibo de la comunicación, en ejercicio del derecho de defensa y contradicción, se pronunciara sobre los hechos y la vulneración de los derechos a que hace alusión el amparo.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

C.C.C LOGISTICOL S.A.S a través de su representante legal descurre el traslado de la acción tutelar y aduce que el amparo resulta improcedente, por cuanto existen otros mecanismos de defensa en pos de salvaguardar los derechos fundamentales que se alegan como vulnerados.

Afirma, por otro lado, que Alexander Romero Robles presentó renuncia al cargo el 18 de septiembre de 2020, la cual fue debidamente aceptada.

Manifiesta que ha actuado de buena fe y que cumplió con todos lo relacionado con la seguridad social del trabajar hasta el momento en que se presentó la renuncia.

Indica que no hay evidencia que permita establecer que el contrato se dio por terminado en razón a una discapacidad o incapacidad y que la empresa encartada conocía sobre su condición de salud.

IV. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
------------------------	------------------------

Copia de la cedula de ciudadanía de Alexander Romero Robles	Accionante
Certificación laboral	Accionante
Ordene médica de fecha 25 de agosto de 2020.	Accionante
Autorización de servicios Nueva EPS de data 10 de septiembre de 2020. Autorización apoyo diagnóstico de fecha 16 de octubre de 2020.	Accionante
Incapacidad médica por un día [7 de octubre de 2020] y del 16 al 18 de octubre de 2020.	Accionante
Decreto de petición junto con la respuesta	Accionante
Historia clínica- examen RX de columna dorsal.	Accionante
Registro de nacimiento de Helen Yizeth Romero Molendres, contraseña de Maytte Romero de la Ossa. Y María Alejandra Romero Amaya.	Accionante
Certificación institución educativa	Accionante
Certificado de existencia y representación de la accionada.	Accionante
Copa carta de renuncia voluntaria	Accionado
Certificado de existencia y representación legal de la empresa C.C.C LOGISTICOL S.A.S	

V. CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La honorable Corte constitucional en sentencia T-678/17 respecto al MÍNIMO VITAL DE SUBSISTENCIA lo ha definido como:

"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".

2. - Ahora bien, respecto al requisito de INMEDIATEZ, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho:

"el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia" [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, cumple en el requisito arriba descrito, pues los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron en el mes de septiembre de 2020, fecha en la que se dio por terminado el vínculo laboral existente entre el señor Alexander Romero Robles y C.C.C LOGISTICOL S.A.S., por tanto, este despacho continuará con el estudio del caso en concreto.

3. - Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido:

"[l]a 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 buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. la improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. así, en principio, 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”. [t-087 de 2006].

4.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad:

“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido:

La figura, “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. [T-098 de 2015].

5.-De otra parte, la Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral. Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas imposterables.”

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

“LA sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos

fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.

Frente a la SUBSIDIARIEDAD de la tutela en casos en que se utiliza implorando estabilidad laboral reforzada, esa Alta Corporación en Sentencia T 317 de 2017, precisó:

“Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

En la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que “dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”.

Los fundamentos que plantea el ciudadano Alexander Romero Robles orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la empresa C.C.C LOGISTICOL S.A.S., a través de sus funcionarios, consistentes en la terminación de su vínculo laboral sin justa causa omitiendo el estado de salud que aduce el accionado actualmente padece, situación que se traduce en una vulneración de sus derechos fundamentales.

En el contexto planteado, debe verificarse inicialmente desde el punto de vista constitucional, lo referente al despido sin justa causa y deberá establecerse si la terminación del contrato de trabajo, se relaciona de manera alguna con la situación de salud del actor.

Frente a este aspecto, sea lo primero señalar que, por vía de tutela, en términos generales, no puede exigirse la conservación del trabajo o disponer la permanencia por determinado tiempo en un empleo, no obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución Política, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez, como son, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados o las personas limitadas por la debilidad manifiesta condiciones con las que no cuenta la accionante.

Así las cosas, debe decirse que la doctrina constitucional ha establecido como regla general, la improcedencia de la acción cuando están de por medio derechos laborales, esto en aplicación del principio de subsidiariedad que reviste la acción de tutela, en virtud del cual el derecho de amparo no es la vía procedente ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. No obstante, se establecieron excepciones específicas a la citada regla general permitiendo la procedencia excepcional en aquellos casos en los cuales:

- (i) Existiendo otra vía de defensa judicial ésta no sea eficaz,
- (ii) Se acuda a la tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o
- (iii) El peticionario sea un sujeto de especial protección constitucional.

Ahora, la Corte Constitucional, fijó las reglas a tener en cuenta para el otorgamiento del amparo en materia de estabilidad laboral reforzada para aquellas personas que han ido despedidas por su condición salud a saber:

- (i) El estado de debilidad manifiesta del trabajador, generado como consecuencia de su discapacidad o de su delicado estado de salud.
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de la especial condición de su trabajador;
- y
- (iii) Que se demuestre la relación causal entre la decisión de desvinculación laboral y el estado de salud del trabajador. Así mismo, debe estudiarse, en cada caso, si procede el reconocimiento del derecho cuando la causa que originó la presunta vulneración del mismo obedece a un presunto despido indirecto¹.

Como puede verse, la Corte ha exigido cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.

Así pues, también sostuvo que:

“Se puede afirmar entonces que en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.”

De ahí, que es indispensable, que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido.

Y aplicando esas reglas jurisprudenciales al caso concreto, tiénesse que aun cuando la tutela es enfática en sostener que el accionante padece de “*discopatia degenerativa dorsal multinivel*”; que estuvo incapacitado por unos días con ocasión a su patología, y que actualmente se encuentra recibiendo terapias físicas para su rehabilitación, lo cierto es, que no puede establecerse la relación de la condición de salud que aduce el tutelante presentar con la terminación del contrato, pues no se instituye al respecto, la relación de causalidad entre su desvinculación y su padecimiento.

Aunado a ello, tampoco obra prueba alguna tendiente a demostrar la aseveración que hace el accionante en cuanto a que a la empresa accionada, le fue informado a través del área de gestión humana, sobre su estado de salud y las terapias que le fueron ordenadas para su recuperación, frente a ello, C.C.C Logístico S.A.S manifiesta no haber sido enterado de esa situación.

Por lo expuesto, de cara a la solicitud de reintegro laboral que se eleva a través de este trámite constitucional, fundado en que el actor fue despedido y ello tuvo relación con el diagnóstico dado por su médico tratante, no se cuenta con el material de convicción suficiente, para que en la órbita de los derechos fundamentales, se demuestre que la terminación del contrato, tenga relación con ello, por el contrario la entidad accionada es precisa al señalar que dicha terminación se dio por la renuncia voluntaria del trabajador.

¹ T064 de 2017

Y es que como bien lo ha indicado la jurisprudencia: *“...debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido o terminación del contrato tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta”*. [Subrayas del Juzgado]

Es claro entonces que quien debe desvirtuar la presunción en este caso, es el empresario o empleador, carga que cumplió el accionado, pues al momento de contestar la acción de tutela aportó prueba documental que da cuenta de la renuncia presentada por el accionante adiaada 18 de septiembre de 2020, en donde claramente se dejó expreso que: *“...a través de la presente me permito dirigirme a ustedes con el fin de presentar mi renuncia irrevocable al cargo que vengo desempeñando por motivos personales”*.

Frente a este punto, bueno es traer a colación lo dicho por la Honorable Corte quien ha sido muy enfática en sostener que: *“[l]a renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.”*.²

Adicionalmente, ha considerado que: *“...una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada puede dar por terminado su contrato de trabajo mediante renuncia a su empleo. No obstante, dicha terminación solo tendrá validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajador siempre que sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad*.

La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos”.

Así las cosas, en virtud de la jurisprudencia planteada es claro que el juez constitucional tiene la obligación de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se concluye que la renuncia por parte del trabajador fue producto de la coerción por parte del empleador.

Y si esto es así, nótese que no obra en el expediente ningún elemento de juicio con el que se logre determinar que la renuncia presentada estuviese inducida por el empleador, es más aun cuando ello se mencionó en el escrito de tutela ningún reparo se hizo al respecto que permita inferir que hubo una renuncia inducida o despido indirecto.

² T-386 de 2006

Conclúyase que, como quiera que no existe un nexo causal evidente entre la incapacidad de la accionante y la terminación del contrato de trabajo, pues resulta claro que no se configura una situación en virtud de la cual sea razonable concluir que el accionante fue desvinculado por razón de su incapacidad o su enfermedad, pues contrario a ello milita a folios renuncia presentada por Alexander Romero Robles dirigida a la empresa C.C.C Logistical S.A.S., motivo más suficiente para denegar el amparo deprecado, sin perjuicio del derecho que le asiste al accionante de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, pues las situaciones fácticas planteadas deben ser objeto de discusión en un proceso laboral en el cual el juez competente pueda desplegar todo su potencial inquisitivo como quiera que en el corto plazo establecido para decidir una acción de tutela, este tipo de causas sólo podrán proceder si se encuentra suficientemente demostrado que permita concluir que la terminación del contrato tiene como origen un acto de discriminación.

6.- Respecto al **PERJUICIO IRREMEDIABLE**, pues en este caso no se reúnen los presupuestos establecidos para el efecto como son:

i.- Cierto e inminente, esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos.

ii.- Grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado.

iii.- De urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación, para evitar que se consuma un daño antijurídico en forma irreparable, sin contar que cuenta con otros mecanismos en sede judicial para atacar su contenido.

Nótese que como ya se afirmó, el accionante no allega prueba alguna que justifique la protección reclamada por esta vía, ni mucho menos como mecanismo transitorio, al no advertirse la inminente gravedad de un perjuicio que afecte de manera irremediable las garantías fundamentales de los participantes, pues brilla por su ausencia las pruebas que demuestren dicha afectación para que esta Juez de lo Constitucional se vea obligada a ponderar por este medio constitucional una situación que por su naturaleza debe ser resuelta por la Justicia Ordinaria Laboral.

Finalmente, si se persiste en una violación, como ya se explicó antes, no es un tema que deba ser debatido por el Juez de lo Constitucional porque para ello la **JURISDICCIÓN ORDINARIA DE LO LABORAL** es la encargada de dirimir este tipo de conflictos y en ningún momento puede ser desplazada por tan especial mecanismo de protección como lo es la tutela y más aún si hasta el momento no se demuestra con pruebas certeras la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención del Juez de tutela en favor de la accionante.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **el JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

VI. RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR LOS DERECHOS A LA ESTABILIDAD REFORZADA, MÍNIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y A LA VIDA incoados por **ALEXANDER ROMERO ROBLES** contra la empresa **C.C.C. LOGISTICOL S.A.S. C.C.C.** representada legalmente por **CLAUDIA CRISTINA CASTILLO MONTENEGRO** o quien haga sus veces.

SEGUNDO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO lo aquí resuelto al accionante y a la entidad accionada, y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR las diligencias de no ser impugnada la presente decisión a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. Oficiese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA**

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:

**5183408cc08eee7e20f3b003aa4090db1eec16b9ede55e710a42f753b429b
c65**

Documento generado en 24/11/2020 12:10:35 p.m.

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