

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

Junio dieciocho (18) de dos mil veinte (2.020)

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **la señora SONIA YOLIMA RAMÍREZ ROMERO**, solicita se le amparen los derechos **A LA DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO Y SALUD** que estima vulnerados por **LA TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A. representada legalmente por SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**, para asuntos judiciales y administrativos **y POR LA EMPRESA DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. “DISTRAVES” representada legalmente por GUILLERMO ANTONIO SAMUR NASSAR**.

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:

➤ El 13 de abril de 2020, la actora firmo contrato con la TEMPORAL GENE ÚTIL S.A., para presta sus servicios en la empresa DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. “DISTRAVES”, se le indico que su lugar de trabajo seria en Mosquera-Cundinamarca en las instalaciones de solla.

➤ El 24 de abril de 2020, ante una aparente gripa la tutelante fue enviada por parte de su jefe directo a la EPS, de lo cual su médico tratante le ordeno la prueba del COVID-19.

➤ El 26 de abril de 2020, la señora SONIA YOLIMA fue notificada del resultado positivo de la prueba que le había ordenado el galeno.

➤ El 05 de mayo de 2020, nuevamente le fue tomada la prueba por COVID-19 a la actora, de la cual también resulto negativa.

➤ El 16 de mayo de 2020, precisa la accionante que mediante correo electrónico la TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A., le informaron de la terminación de la relación laboral, puesto que la labor para la cual fue contratada había terminado.

➤ La señora RAMÍREZ ROMERO, luego de enterarse de la terminación del contrato laboral, se comunicó con la empresa DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. “DISTRAVES”, para indagar por el paz y salvo y ellos no estaban enterados de la decisión que tomo la temporal accionada, pues afirma que todos sus compañeros que laboraban en Mosquera-Cundinamarca, fueron reubicados en Bogotá.

2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A. y DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. “DISTRAVES”, el reintegro de sus funciones por el termino del contrato de trabajo.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A.: Que conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción, a través de SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA, obrando en calidad de representante legal para asuntos judiciales y administrativos, quien se remite en principio a la finalidad de la Acción de tutela.

Respecto del contenido de la acción se acepta que SONIA YOLIMA celebró contrato POR OBRA O LABOR DETERMINADA el día 13 de abril del 2020 con GENTE ÚTIL S.A.

Aclara que la Sociedad GENTE ÚTIL S.A. es una Empresa de Servicios Temporales, que está autorizada por la Ley 50 de 1990, para actuar como verdadero empleador, pero encargado por ministerio de la Ley de disponer de la mano de obra en beneficio de terceros, que se denominan USUARIOS.

La empresa usuaria designada para desarrollar la obra o labor para la cual fue contratada la aquí accionante corresponde a DISTRIBUIDORA AVÍCOLA DISTRAVES S.A.S. en el Municipio de Mosquera (Cundinamarca). Esto con ocasión a que la Señora RAMÍREZ ROMERO tiene su residencia y domicilio en dicha localidad, en la Carrera 2 B Este No. 15 26 Barrio Porvenir Centro de Mosquera.

Sin perjuicio de lo anterior; para el lapso comprendido entre el 13 y el 15 de mayo de la presente anualidad se estudió la viabilidad de reubicación en la ciudad de Bogotá; empero no fue posible por las indicaciones dadas por la Alcaldesa Mayor de Bogotá, así como las autoridades del municipio de Mosquera sobre la entrada y salida de ciudadanos.

Referente a la TERMINACIÓN del CONTRATO LABORAL suscrito entre GENTE ÚTIL S.A. y SONIA YOLIMA RAMÍREZ ROMERO aduce la accionada en primer término que el 15 de mayo de la presente anualidad, se le notificó a la aquí accionante, la terminación del contrato de trabajo y esta se origina en lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que establece que el término máximo de duración de un contrato de trabajo con trabajadores en misión es de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses más.

En segundo lugar, la accionante no se encontraba incapacitada ni con recomendaciones ni restricciones medico laborales algunas.

Precisa que la terminación del contrato de trabajo de la accionante se dio con la observancia del debido proceso, ya que no era necesario solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, pues ésta obedece a la finalización de la obra o labor determinada, considerada como causal de terminación por el artículo 61 numeral 1 literal D del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, la accionante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, pues como se ha expresado a lo largo de este escrito, y como lo demuestran las mismas pruebas aportadas por SONIA YOLIMA o las que brillan por su ausencia, se evidencian varias situaciones que permiten concluir que NO EXISTE disminución física alguna, lo que soporta aún más la ausencia de una disminución de salud que le permitiera ser sujeto de especial protección constitucional.

Es importante, no pasar por alto que el accionante no se encontraba incapacitado y/o con recomendaciones y/o restricciones labores; y tal como se aprecia en las documentales que acompañan este escrito.

Igualmente hay que tener en cuenta que la afectación de salud que HOY aduce (NEGATIVO PARA COVID-19) como sustento el accionante no son lo suficiente para considerarlo como un sujeto de especial protección constitucional y por ende que gozara de una estabilidad laboral reforzada al momento de notificar la terminación del contrato por finalización de la obra o labor determinada, pues en los diferentes conceptos médicos incluidos en los documentos aportados por la misma accionante, se deja claridad que el accionante se encontraba en condiciones físicas normales que no afectaban el desarrollo de sus labores.

Lo anterior trae como consecuencia que la terminación del vínculo laboral con GENTE ÚTIL S.A. se debió a que la causa que dio origen al contrato desapareció, y esta es una de las modalidades que identifica la contratación de personal a través de las Empresas de Servicios Temporales, atendiendo a lo establecido por la Ley 50 de 1990 y el decreto 4369 de 2006, y una de las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 61 literal D del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la finalización de la labor para la cual fue contratado el accionante.

No existe entonces un nexo de causalidad entre la terminación del contrato y las condiciones de salud del accionante, por lo cual es necesario concluir que no se presentó vulneración alguna a derechos fundamentales en cabeza del accionante.

Colige la accionada no se ha violado los derechos fundamentales que invoca la actora en la presente acción, y con base en las anteriores argumentaciones SE OPONE A TODAS Y CADA UNA DE LAS PETICIONES elevadas por el accionante, y en su lugar, respetuosamente solicita que NO TUTELE los derechos invocados como vulnerados por el accionante y que DENIEGUE las peticiones y condenas reclamadas por el accionante.

DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. “DISTRAVES”: Pese a que se le notificó el trámite tutelar al correo electrónico de notificaciones judiciales calvarez@distraves.com, el cual aparece registrado en el certificado de existencia y representación legal, la empresa accionada guardo silencio.

IV. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Informe de resultado COVID-19 de fecha 11/05/2020	Accionante
Cedula de ciudadanía de la señora SONIA YOLIMA RAMÍREZ ROMERO.	Accionante
Contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada de fecha 13/04/2020	Accionante

Historia clínica de fecha 24/04/2020	Accionante
Formula medica de fecha 24/04/2020	Accionante
Certificado de aportes	Accionado
Contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada de fecha 13/04/2020	Accionado
liquidación de prestaciones sociales por retiro definitivo de la empresa, por terminación de la OBRA CONTRATADA	Accionado
Carta de terminación del contrato de fecha 16/05/2020	Accionado
Certificado de existencia y representación legal	Accionado

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 el 16 de mayo de 2020, fecha en la que se terminó el vínculo laboral existente entre la señora **SONIA YOLIMA** y la TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A., 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 impostergables.”

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 la ciudadana SONIA YOLIMA RAMÍREZ ROMERO, orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la temporal GENTE UTIL S.A., consistentes en la terminación de la relación laboral por obra o labor suscrito entre las partes, sin ni siquiera tener en cuenta su estado de salud para ese entonces.

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 el 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.

6. - 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 “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 sicológica, 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].

Pues bien, lo que la actora viene reclamando su derechos laborales presuntamente vulnerados como consecuencia del despido sin justa causa del cual afirma es su caso, ya que afirma que a sus demás compañeros si los reubicaron y a ella no, además de que teme quedarse sin seguridad social pues no sabe que secuelas le deje la enfermedad del COVID-19, de la cual ya está recuperada como se demuestra en el examen que se le hizo en el mes de mayo del año que transcurre y que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar a su empleador el reintegro al cargo que venía desempeñando y al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

7.- Entendido de esa manera, es menester de esta sede judicial, exponer lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar lo que debe entenderse por ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, al sostener:

*“está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les **“impida[a] o dificult[e] sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”. [Sentencia T-472 de 2014].*

Nótese, pues, que como no es cualquier afectación de salud la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia, pues conforme las pruebas arrimadas en el expediente no se evidencia ninguna incapacidad médica o restricción medica producto de la enfermedad que presentaba para ese entonces la tutelante, más lo único que se evidencia es que para la fecha del despido ya no estaba contagiada del nuevo CORONAVIRUS, es más ni si quiera existe entre el mes de mayo al día de instaurar el presente tramite tutelar alguna incapacidad o indicio de alguna afectación de salud producto del contagio sufrido el 24 de abril hogaño, debiendo precisarse que dentro de las múltiples decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional no se ha determinado que quienes hayan padecido la citada enfermedad se encuentren cobijados por una especial protección.

Entonces, no se puede concluir que se configure una estabilidad laboral reforzada, ni mucho menos que la terminación del contrato haya sido por la existencia de una relación de causalidad entre la labor desempeñada y el padecimiento de SONIA YOLIMA de COVID-19, enfermedad de la cual al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba recuperada..

Pues, lo que si se concluye es que la relación laboral entre las partes aquí objeto de este trámite tutelar es por OBRA O LABOR, de lo cual tanto el accionante como el accionado tenían pleno conocimiento, debiendo tenerse en cuenta que el PDV de la DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. "DISTRAVES" de la ciudad de Mosquera ya no existe, en consecuencia es un hecho cierto que desde el principio tanto el trabajador como el empleador tenían clara la forma y el objeto en que se iba a determinar el contrato laboral entre las partes.

7. 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 consume 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, como se indicó el principio de este fallo, este no es un escenario para discutir los problemas derivados de las relaciones entre obrero y patrono, pues para ello es la **JURISDICCIÓN ORDINARIA DE LO LABORAL**, quien debe dirimir estos asuntos que por su naturaleza requieren de todo un debate procesal probatorio, del cual la acción de tutela no es el camino viable para establecer de manera definitiva las discusiones que aquí se plantean.

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

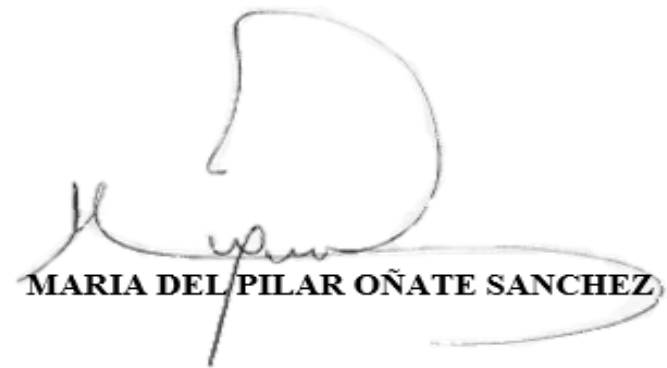
PRIMERO: NO TUTELAR LOS DERECHOS A LA DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO Y SALUD incoados por la señora **SONIA YOLIMA RAMÍREZ ROMERO** contra las empresas **TEMPORAL GENTE ÚTIL S.A.** representada legalmente por **SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA** en su calidad de REPRESENTANTE LEGAL PARA ASUNTOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS o quien haga sus veces **y POR LA EMPRESA DISTRIBUIDORA AVÍCOLA S.A. "DISTRAVES"** representada legalmente por **GUILLERMO ANTONIO SAMUR NASSAR** 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 una vez levantada la SUSPENSION DE TERMINOS ordenada por el CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. Oficiese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ