

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

Julio siete (7) 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, **JOSÉ BRAYAN USECHE SALAZAR**, a nombre propio, solicita se le amparen su derecho fundamental **DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, los cuales estima vulnerados por **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN**, representada legalmente por **CERVANTES CAMACHO CLAUDIA PATRICIA**.

Una vez agotado el trámite, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

Señala el accionante que ingresó a trabajar como operario en la empresa INDULATEX S.A el día 08 de mayo de 2017 mediante contrato a término fijo,

El día 02 de noviembre de 2019 acudió a cita médica ante la EPS Compensar debido a que llevaba 3 semanas con dolores constantes en los miembros superiores que le impedían desarrollar de manera normal sus labores en la producción de guantes en la empresa.

Estos dolores hicieron que la **EPS COMPENSAR** ordenara tratamiento para su patología de túnel de Carpio por ejercer labores repetitivas dentro de la empresa INDULATEX S.A.

El día 22 de febrero de 2020 la empresa INDULATEX S.A mediante otrosí decide cambiarlo de operario regular a operario calificado debido a que no podía ejecutar sus labores de la misma manera, por lo que debían cambiar sus condiciones de trabajo.

El 25 de marzo de 2020 la empresa decide no prorrogarle el contrato de trabajo aduciendo que el plazo para la ejecución del contrato de trabajo ha expirado, sin tener en cuenta su condición de salud y que se encuentra en

tratamiento por una posible enfermedad laboral que le impide desempeñar normalmente sus labores como operario, de lo cual se dieron cuenta al haber cambiado las condiciones como operario calificado.

El 22 de abril de 2020 acudió a la clínica Rangel S.A.S para control y rehabilitación en donde emiten así mismo una carta de recomendaciones para desempeñar el trabajo como operario debido a que sufre de túnel carpo moderado derecho y una posible tendinopatía de miembros superiores originada por las labores que desempeña en la empresa.

La empresa INDULATEX S.A sin importar que se encuentra en debilidad manifiesta por salud y que goza de fuero por estabilidad laboral reforzada no quiso prorrogar el contrato de trabajo, además no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para poder dar por terminado el contrato de trabajo.

PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y se ordene a INDULATEX S.A, el reintegro al puesto de trabajo que venía desempeñando como operario calificado; cancele la sanción consistente al pago de 180 días de salario por haber vulnerado el fuero por estabilidad laboral reforzada, así como los salarios dejados de percibir desde el 30 de abril de 2020 hasta la fecha en que se haga el reintegro al puesto de trabajo.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

Mediante providencia de 23 de junio de 2020, este Despacho admitió la petición de amparo, ordenando la notificación a **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN**, para que ejercieran su derecho de defensa.

LA ACCIONADA INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN representada legalmente por **CERVANTES CAMACHO CLAUDIA PATRICIA** a través de **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN** apoderado especial indica que el accionante el 8 de mayo de 2018 se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de 323 días inicialmente, el cual fue prorrogado por voluntad de las partes el 19 de febrero de 2019, en el que se estableció un término de duración hasta el día treinta (30) de abril de 2020, fecha en la que terminó el contrato de trabajo con el cumplimiento de la notificación al preaviso de no prorrogación que le fue entregado al accionante el día 25 de marzo de 2020, es decir, con más de 30 días de antelación, como lo establece el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

El accionante inicialmente ejecutó sus labores como operario, sin embargo, el 22 de febrero de 2020 fue promovido al cargo de operario calificado. Decisión fue tomada acorde con la nivelación de escalas salariales que realiza periódicamente la organización, donde luego de cumplido un tiempo determinado de trabajo en la planta de la compañía, se realizan este tipo de ascensos con su respectivo incremento salarial.

El accionante reportó a la empresa la incapacidad médica por los días 2 al 5 de noviembre de 2019, sin embargo, no existe documento médico expedido al demandante en el que se establezca que el accionante sufre de alguna patología ocasionada por las actividades que realizaba en INDULATEX S.A. EN REESTRUCTURACIÓN, en virtud del contrato de trabajo que existió entre las partes.

Además de lo anterior, al momento de la terminación del contrato de trabajo no había incapacidades o recomendaciones médicas vigentes, ni tampoco se encontraba algún examen o tratamiento pendiente por practicarse al accionante, por lo que esta decisión no tiene relación alguna con situaciones clínicas del accionante.

La decisión de NO prorrogar el contrato de trabajo del accionante, así como de varios trabajadores, fue tomada con el fin de ajustar la planta de personal para responder a la producción necesaria según los pedidos de los clientes de la compañía.

Es necesario informar a este despacho que desde el 11 de febrero de 2018, INDULATEX S.A. se encuentra en proceso de reorganización por la Superintendencia de Sociedades, establecido en la Ley 1116 de 2006, lo que ha generado la necesidad de realizar paulatinamente los ajustes necesarios, incluso en la cantidad de personal de la compañía, con el fin de garantizar la subsistencia de la empresa accionada, pues de lo contrario se vería obligada a disolverse y liquidarse.

Note que el documento al que hace referencia el demandante es del 22 de abril de 2020, casi un mes después de que la entidad accionada le notificara la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, lo que deja en evidencia que al momento en que la representada concreta su decisión de poner fin al contrato de trabajo por el vencimiento del plazo pactado, no existía ninguna situación médica que aquejara al accionante, lo que demuestra que no existe ninguna causalidad entre alguna situación de salud del accionante y la decisión de poner fin al vínculo laboral. En todo caso, el

documento al que hace referencia el actor no contiene ninguna recomendación médica, o incapacidad de ninguna índole.

IV. CONSIDERACIONES

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"*.

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 ciere 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".

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 que:

"[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].

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 que 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] (resalto por el Despacho).

Dígase de lo anterior que al encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

Es decir, cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo el amparo constitucional

de las personas que se enmarcan en tales condiciones, pues este Tribunal entiende que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en:

“circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada .

Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte. Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.”

Los fundamentos que plantea el ciudadano **JOSÉ BRAYAN USECHE SALAZAR**, orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la empresa **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN** a través de sus funcionarios, consistentes en culminar con la terminación unilateral de su contrato y la no prorroga del mismo a partir del 30 de abril de 2020, decisiones que conforme a su argumentación, omitieron su condición de salud, situación que se traduce en una vulneración de sus derechos fundamentales.

En cuanto a la empresa **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN** representada legalmente por **CERVANTES CAMACHO CLAUDIA PATRICIA** a través de **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN** apoderado especial, en su respuesta a los hechos de la tutela, alega que carece la accionante de las condiciones para ser acogida por la prerrogativa de *estabilidad ocupacional reforzada*, dado que para el día 30 de abril de 2020, el accionado no había allegado documento contentivo de incapacidad médica y/o recomendaciones médicas vigentes, ni tampoco se encontraba algún examen o tratamiento pendiente por practicarse al accionante.

En el contexto planteado, debe verificarse inicialmente desde el punto de vista constitucional, lo referente a la terminación y no prórroga del contrato **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN**, para posteriormente establecer si la

actuación de la empresa encartada, en cuanto a la decisión resultaron desproporcionados e irregulares.

Dicho esto, inicialmente deberá establecerse si la terminación y no prórroga del contrato de trabajo de **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN**, se relaciona de manera alguna con el padecimiento que alega ostentar, bajo las directrices jurisprudenciales reseñadas previamente.

• De la terminación del contrato en relación a la estabilidad laboral reforzada

En este sentido, solicita el accionante se le protejan una serie de garantías constitucionales fundamentales, entre ellos la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la empresa **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN**, que a través de la representante legal por **CERVANTES CAMACHO CLAUDIA PATRICIA**, realice el reintegro a sus actividades laborales; cancele la sanción consistente al pago de 180 días de salario por haber vulnerado el fuero por estabilidad laboral reforzada, así como los salarios dejados de percibir desde el 30 de abril de 2020 hasta la fecha en que se haga el reintegro al puesto de trabajo, tomando en cuenta que al no prorrogar el contrato de trabajo desconoce su padecimiento del Síndrome del túnel carpiano.

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, como tampoco el cobro de acreencias laborales; 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 en que se encuentran**, caso este último, en el que señala ubicarse **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN**.

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**¹.

En igual dirección el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indica,

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Como se observa, lo que pretenden garantizar tanto Corte Constitucional como la norma citada, es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así la seguridad de estabilidad laboral, sin embargo, no es suficiente el simple hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que se condene al empleador que decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe hacer presencia el nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

En este orden de ideas, tenemos de cara a la narración del accionante, que el contrato no le fue terminado y no prorrogado como quiera que padece de síndrome del túnel carpiano generado por las labores que desempeña en la empresa vinculada, tal y como consta en la historia clínica del 6 de noviembre de 2019.

En las pruebas que acompañan la acción de tutela, se encuentran que no existen incapacidades médicas vigentes a la fecha de terminación de contrato, es decir al 30 de abril de 2020, que si bien es cierto, existe una solicitud de valoración por salud ocupacional expedida por la IPS Rangel

¹ C Const, T-887 de 2010

rehabilitación expedida el 22 de marzo de la presente anualidad, también lo es que a la fecha no existen recomendaciones médicas vigentes, además en el otro sí del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año indica " *prorrogar el contrato laboral vigente a término fijo inferior a un año con fecha de vencimiento 30 de abril de 2019 al 30 de abril de 2020*" fecha que también se observa en el preaviso de fecha 25 de marzo de 2020 el cual el accionante se reusó a firmar.

Con base a lo anterior, respecto a la condición de salud que fundamenta el tutelante, lo que en su criterio lo ubica en **estado debilidad manifiesta**, advierte el Despacho, que de las pruebas recaudadas en el trámite de este recurso constitucional, no se aportan incapacidades que se encuentren vigentes a la fecha de terminación de contrato, nótese que las únicas incapacidades que obran son de fecha 2 a 5 de noviembre de 2019, además tampoco existen recomendaciones médicas vigentes, tampoco se encontraba en adelanto de incapacidad médica y/o en espera de tratamiento o procedimiento para tratar alguna enfermedad, pues de ello no obra prueba en plenario, además existe constancia de cancelación de la liquidación de fecha 30 de abril del presente hogaño, sin que el accionante se haya negado a recibirla y/o haya realizado alguna manifestación sobre la misma ante la empresa convocada ni dentro de la presente acción.

En este sentido, no puede establecerse la relación de la condición de salud que padece el quejoso con la terminación y no prórroga del contrato, al punto de hacerlo acreedor a la prerrogativa de *estabilidad laboral reforzada*, teniendo en cuenta para ello las premisas jurisprudenciales señaladas en la parte considerativa de esta providencia, pues no se establece al respecto, la relación de causalidad entre la terminación del contrato y la enfermedad que alega padecer, o que al momento de presentarse la decisión de desvinculación se encontrara dentro del término de una incapacidad o en desarrollo de algún tratamiento médico o proceso de recuperación.

Por lo expuesto, de cara a la solicitud de reintegro laboral que se eleva a través de este trámite constitucional, fundado en que la terminación del contrato tuvo relación con algún tipo de enfermedad o condición médica especial, 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 el síndrome del Carpio que padece, es decir, no existe nexo causal por el contrario se señaló que dicha

decisión se dio en virtud al proceso de reorganización en que se encuentra la empresa.

En conclusión, a pesar que los documentos aportados por el activante, y la detallada mención de los múltiples trámites que ha efectuado para atender los problemas que lo aquejan por su padecimiento de síndrome de túnel de Carpio, no puede determinarse en forma alguna que la terminación de su contrato hubiera obedecido a su situación de salud, lo que en esta dirección no permite tener como vulnerados los derechos fundamentales planteados por el quejoso, en tanto que de su despliegue fáctico y probatorio, no logró demostrara ser acreedor a la prerrogativa de **estabilidad laboral reforzada**.

De otra parte, es pertinente establecer que si bien el vínculo que sostenía el accionante con la empresa accionada es laboral como consta en la documental obrante en el plenario y que en la contestación de la acción se menciona "*fue una terminación de contrato*", y de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional referida en líneas precedente así como en reiterada jurisprudencia, se establece que este no es el mecanismo idóneo para poder debatir esta circunstancia en virtud de que corresponde a la justicia ordinaria y al juez natural que sería para el caso concreto el Laboral.

En consecuencia, puestas así las cosas, una vez estudiado de manera detallada el caso que nos ocupa, lo referente al derecho **DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, y visto como está que la empresa accionada no vulneró los derechos de la accionante, el Despacho **NO CONCEDERÁ EL AMPARO frente a estos derechos fundamentales de SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMÁN**.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, este Juzgado Civil Municipal de Mosquera - Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

FALLA

PRIMERO: NO TUTELAR EL DERECHOS A LA ESTABILIDAD REFORZADA incoado por **SERGIO ANDRÉS CAMPOS GUZMAN**, contra **INDULATEX S.A en REESTRUCTURACIÓN**, que a través de la representante legal por **CERVANTES CAMACHO CLAUDIA PATRICIA y/o** quien haga sus veces, conforme lo expuesto en la parte motiva del presente fallo.

RAD: 25-473-40-03-001-00-2020-00424-00

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. Ofíciase.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez

MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ

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:

ceaa2a3ec7bb5754c49b83abdd4a75135fa14b1fef333448473491ad35045fb7

Documento generado en 08/07/2020 10:43:57 AM