



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
Medellín, veintiséis (26) de julio de dos mil veintidós (2022)

Radicado	05001 40 03 013 2022 00713 00
Accionante	Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia - SINTRAOFLA
Afectado	Javier Alexander Zapata
Accionado	Javier Ignacio Hurtado Hurtado y Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia
Vinculado	Departamento de Antioquia – Secretaria de Hacienda, Ministerio del Trabajo
Tema	Derecho al debido proceso y estabilidad laboral reforzada
Sentencia	General: 213 Especial: 205
Decisión	Concede tutela parcialmente

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1.1. Manifestó la entidad accionante, en síntesis, que actúa en causa propia y en beneficio del afiliado Javier Alexander Zapata señalando que este labora en la Fábrica de Licores de Antioquia desde 1996 en calidad de trabajador oficial en el cargo de operario de producción.

El 5 de julio de 2022, conforme citación entregada se presentó ante la Directora de Gestión Humana de la FLA con quien sostuvo un dialogo formal relacionado con una presunta conducta inadecuada. Posterior a ello, el 13 de julio de 2022, le fue notificada carta de despido por justa causa y de inmediato fue abordado por personal de seguridad de la empresa y sacado de manera humillantemente forzada.

Señala la entidad accionante que el 15 de octubre de 2021, presentaron pliego de peticiones ante la FLA y una vez instalada la mesa de negociaciones la administración se negó a negociar el pliego de peticiones, por lo que, tuvieron que acudir ante un Tribunal de Arbitramento cuyo trámite

actualmente se adelanta ante el Ministerio del Trabajo y, por tanto, Javier Alexander Zapata ostenta figura legítima de fuero circunstancial.

Afirma que en el artículo 87 del reglamento interno de trabajo la FLA previó las garantías de defensa del trabajador por lo que, previo a tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo la empresa garantizará el derecho del trabajador a ser oído.

Aduce que la entidad accionada omitió dar trámite administrativo de investigación por conducto de la exclusiva Oficina de Control Interno Disciplinario de la empresa.

Por lo que, manifiesta que a Javier Alexander Zapata se le violó el derecho al debido proceso, contradicción y defensa, a la asociación sindical, solicitando se ordene a la accionada el reintegro de aquél.

1.2. La acción de tutela fue admitida en contra de Javier Ignacio Hurtado Hurtado, Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia, se ordenó la vinculación de Departamento de Antioquia – Secretaría de Hacienda, Ministerio del Trabajo y se les concedió el término de dos (2) días para que se pronunciaran sobre los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por la accionante. Posterior a ello, mediante auto del 22 de julio de 2022, se ordenó vincular a la EPS Sura y se le requirió para que informara si Javier Alexander Zapata ha sido incapacitado por un médico adscrito a dicha EPS en el año 2022, o si ha realizado trámite de transcripción de incapacidades y de ser afirmativa la respuesta, aportará las pruebas o documentos que así lo acrediten y acompañará historia clínica de este.

1.3. La **Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia** contestó la acción de tutela a través del representante legal Javier Ignacio Hurtado Hurtado señalando, en síntesis, que en efecto Javier Alexander Zapata era trabajador oficial de la FLA EICE.

Conforme el escrito de contestación presentado allí se relata todo el procedimiento que se llevó a cabo y que culminó con la terminación del contrato de trabajo, señalando que Javier Alexander Zapata fue sorprendido sacando dos botellas de producto terminado de las instalaciones de la empresa. Posterior a ello, fue citado para que ejerciera el derecho de defensa y este no acudió y tampoco fue a laborar. Al indagarse por la ausencia laboral señaló que se encontraba incapacitado y presentó en dos

oportunidades incapacidades presuntamente emitidas por la EPS Sura, no obstante, personal del área de Gestión Humana se percató de una irregularidad en los formatos de incapacidad, por lo que, elevaron derecho de petición ante la EPS Sura con la finalidad de verificar tres incapacidades aportadas por el empleado.

Posterior a ello, Javier Alexander Zapata fue citado a diligencia de derecho de defensa el 21 de junio de 2022, considerando el informe en el cual consta que las incapacidades No. 0-2407649, 0-2407938 y 0-2408469 no registran en el sistema de Sura.

El trabajador a través de apoderado solicitó aplazamiento de la diligencia, sin embargo, no se autorizó dicho aplazamiento y este no asistió a la diligencia.

Considerando la inasistencia y con el propósito de ahondar en garantías se programó de nuevo la diligencias para el 5 de julio de 2022, a la cual el trabajador acudió en compañía de apoderado judicial y de un integrante de la Junta Directiva del sindicato SINTRABECOLICAS.

Posterior a ello, se le notificó al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa.

En cuanto al fuero circunstancial, el cierto que la organización SINTRAOFLA presentó pliego de peticiones y posterior a ello, al no llegar a un acuerdo en la etapa de arreglo directo la organización decidió convocar Tribunal de Arbitramento.

Es cierto que el señor Zapata era afiliado de la organización SINTRAOFLA al momento de la terminación del contrato de trabajo, a pesar de que no se aportó con la tutela prueba de la afiliación, pero se pudo constatar la misma a través de los descuentos de nómina de cuota sindical.

Sin embargo, la garantía del fuero circunstancial consiste en la protección de los trabajadores afiliados a una organización que se encuentra en conflicto colectivo, para que el contrato de trabajo no pueda ser terminado sin justa causa, por lo tanto, al existir una justa causa para la terminación del contrato de trabajo el fuero circunstancial no tiene aplicación alguna y determinar si el despido fue justo o no es una competencia del Juez Laboral.

Señala que, la terminación del contrato de trabajo es diferente a una sanción disciplinaria, pues la terminación no es una sanción disciplinaria, sino una facultad que tiene el empleador cuando el trabajador se encuentra incurso en una causal legal o reglamentaria de terminación del contrato de trabajo.

Por lo tanto, el artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo se dispuso que previo a que la empresa tome la decisión de dar por terminado el contrato laboral cuando el empleado está incurso en una causal de terminación, esta debe garantizar el derecho a ser oído, tal y como se realizó.

Por consiguiente, un servidor público con una misma conducta puede activar varias instituciones jurídicas, las derivadas del cumplimiento del contrato, las disciplinarias derivadas de la calidad de servidor público, penales y eventualmente de responsabilidad fiscal.

Frente al proceso disciplinario, se advierte que se realizó el respectivo informe a la Oficina de Control Interno Disciplinario, en donde cursa el proceso con sus etapas establecidas en la ley.

1.4. El Departamento de Antioquia – Secretaría de Hacienda contestó la acción de tutela señalando, en síntesis, que actualmente la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, representada legalmente por el Gerente General Javier Ignacio Hurtado Hurtado, es una persona jurídica distinta e independiente del Departamento de Antioquia.

Por consiguiente, señala que la Secretaría de Hacienda del Departamento de Antioquia, desconoce los hechos que se narran por el accionante en el escrito de tutela, toda vez que las actuaciones señaladas se han sostenido con la empresa industrial y comercial del Estado Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia, que como se indicó, es una entidad del orden descentralizado departamental, con autonomía administrativa y financiera y en consecuencia, con capacidad para resolver los asuntos que le competen, incluidas las relaciones laborales.

Por lo anterior, solicita desvincular a la entidad de la presente acción constitucional.

1.5. El **Ministerio del Trabajo** contestó la acción de tutela a través de Director Territorial de Antioquia señalando, en síntesis, que el ente Ministerial no tiene conocimiento, ni le consta lo manifestado por el accionante, será él quien lo demuestre ante el Juez Constitucional, para que ampare o no los derechos fundamentales que manifiesta están siendo vulnerados por la empresa Fabrica de Licores y Alcoholes de Antioquia y el señor Javier Ignacio Hurtado Hurtado.

1.6. La **EPS Sura** contestó la acción de tutela señalando, en síntesis, que Javier Alexander Zapata Hernández se encuentra afiliado al Plan de Beneficios de Salud (PBS) de EPS Sura desde 01/11/2021 en calidad de cotizante activo, y tiene derecho a cobertura integra.

Respecto a la solicitud de reintegro, señala que la EPS Sura no es la entidad llamada a realizar el reintegro laboral solicitado, ni a pagar ninguna acreencia laboral, pues no tiene ni ha tenido ninguna relación laboral con la accionante. Por todo lo anterior, se evidencia que la EPS Sura no es la llamada a satisfacer las pretensiones de la presente acción de tutela y no se encuentra vulnerando ningún derecho fundamental.

II. COMPETENCIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, artículo 32, es competente este Despacho para conocer y decidir respecto de la solicitud de tutela impetrada.

III. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio le corresponde al Despacho determinar si la acción de tutela instaurada por el presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia – SINTRAOFLA en favor de la organización y del afiliado Javier Alexander Zapata en contra de la Javier Ignacio Hurtado Hurtado y la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia es procedente para proteger los derechos fundamentales invocados por la accionante y de ser procedente, determinar si es ineficaz el despido efectuado a Javier Alexander Zapata accionante, al gozar de fuero circunstancial o por encontrarse en una condición de debilidad manifiesta que lo haga ser sujeto de estabilidad laboral reforzada.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

4.2. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

De conformidad con el artículo 86 de la constitución política “Toda Persona” puede recurrir a la acción de tutela “para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, **por sí mismo o por quien actúe a su nombre**, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

Conforme lo anterior, la acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Como ya se expresó, por mandato constitucional se faculta a todo ciudadano para que en su propio nombre instaure acción de tutela ante una autoridad judicial con el fin de hacer valer sus derechos fundamentales cuando los considere vulnerados o amenazados; dentro del presente caso, el presidente del **Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Fábrica de Licores y**

Alcoholes de Antioquia – SINTRAOFLA actúa en favor de la organización y del afiliado **Javier Alexander Zapata**, por lo que se encuentra legitimado para interponer la presente acción.

Se tiene además la legitimación en la causa por **pasiva** de la accionada, toda vez que es la entidad a la cual se le endilga la “presunta” vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por la accionante.

4.3. DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Servidores públicos y trabajadores oficiales.

“La libertad de asociación sindical se compone de los siguientes elementos esenciales: (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente; (ii) la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de interferir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad; (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que ésta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización y (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica de un sindicato solo puede darse por vía judicial.

Esta Corporación ha señalado que las asociaciones sindicales, en virtud del derecho a la libertad sindical, adquieren: iv) la facultad de formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

Los sindicatos de trabajadores oficiales se rigen por las normas del derecho laboral colectivo que aplican para los empleados particulares, razón por la

cual pueden negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo; por otra parte, los sindicatos de empleados públicos están sujetos a normas que restringen su alcance, siendo lo más relevante la prohibición de presentar pliegos de peticiones o celebrar convenciones colectivas y las funciones específicas que prevé el Estatuto Laboral, en su artículo 414¹”.

4.4. EL FUERO CIRCUNSTANCIAL

El derecho a la libre asociación y la libertad sindical en nuestra carta política es un derecho de gran importancia, el cual se protege a través de la configuración de dos figuras especiales denominadas fuero sindical y fuero circunstancial, para el tema que aquí se desarrolla, se explicará el fuero circunstancial, el cual fue abordado por la Corte Constitucional mediante sentencia SU 432 de 2015, de la siguiente manera:

“a. El fuero circunstancial

*“El fuero circunstancial **es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cubre no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo.** En el escenario de la iniciación del conflicto no solo algunos miembros de un sindicato corren el riesgo de sufrir una persecución por su actividad. Se hace imprescindible por lo tanto asegurar la permanencia de todos aquellos que participan en el conflicto para evitar estrategias destinadas a **(i)** amenazar la existencia de los sindicatos mediante el despido selectivo de sus miembros, y **(ii)** disuadir a los empleados no sindicalizados de organizarse y elevar reclamos laborales. Así, **el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, prescribe que “los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justas causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo”.***

En la sentencia C-201 de 2002 la Corporación declaró exequible el artículo mencionado y se pronunció sobre el fuero circunstancial en los siguientes términos:

¹ Sentencia T-376 de 2020. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

“(…) el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores ‘para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia’, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente ‘fuero circunstancial’, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

*Al analizar el alcance del fuero circunstancial en el fallo citado, la Corte Constitucional recogió la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, y expresó: “de acuerdo con (...) la Corte Suprema de Justicia – decisión de 5 de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998); MP Germán Valdés–, “el artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección **‘comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso’**”.*

*Además, destacó que **el irrespeto por el fuero circunstancial también conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional**. Continuó entonces la Corporación con esta referencia, tomada de la sentencia de la Sala de Casación Laboral previamente citada:*

“Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores (...) el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que

resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia (...) supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 14º Código Sustantivo del Trabajo, debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo.”

En suma, el fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

(...)

*Es claro que la definición de la fecha en que se inicia un conflicto colectivo es determinante para que el fuero circunstancial opere adecuadamente como una garantía esencial para la libertad sindical. A diferencia del fuero sindical “ordinario”, en el que abiertamente se protege este derecho fundamental de una forma distinta. El segundo opera sobre las directivas o ciertos miembros de especial importancia dentro de la Organización, que en todo momento la representan y ejercen funciones claves en su interior. **El fuero circunstancial, en cambio, se extiende a todos los miembros de la una entidad que participen en un conflicto colectivo de trabajo, así que opera como una garantía más amplia del derecho al trabajo y de la libertad de asociación y negociación.** Además, evita los despidos colectivos como represalias por los reclamos de los trabajadores”.*

4.5. SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Sabido es que el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 consagra la tutela para la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos han sido vulnerados o están siendo amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. Sin embargo, ésta sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial instituido en el ordenamiento jurídico para la salvaguarda de los intereses en pugna, salvo que se utilice como mecanismo transitorio enderezado a evitar un perjuicio de carácter irremediable. Es lo que se conoce con el nombre de subsidiariedad de la acción de tutela y que se erige como un requisito de procedibilidad de la misma.

En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de subsidiariedad, y como ejemplo de ello, en la sentencia T-063 de 2013 el alto tribunal sostuvo que *“Por su propia naturaleza la acción de tutela tiene un carácter residual o subsidiario, por virtud del cual procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección. Así las cosas, este carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades judiciales, lo cual tiene apoyo en los principios constitucionales de independencia y autonomía de la actividad judicial. No obstante, aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, cuando se acredita que los mismos no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o no son lo suficientemente expeditos para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable”*².

“Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se resuelva definitivamente acerca

² Corte Constitucional Sentencia T-063 de 2013. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez

de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo³”.

Recientemente en sentencia T-028 de 2017, M.P. ALBERTO ROJAS RÍOS precisó: *“La Corte ha señalado que hay ciertos eventos en los que a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela con el objeto de obtener la protección pretendida, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible al actor obtener un amparo integral a sus derechos fundamentales, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; eventos dentro de los que es necesario entender que se encuentran inmersos los casos en los cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una especial consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, caso en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a efectuar una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.”*

Como puede observarse la acción de tutela es procedente cuando los medios ordinarios de defensa no son expeditos o que éstos no tengan la capacidad de resolver el problema. Por lo que la acción de tutela no es un mecanismo de reemplazo de aquellos que el ordenamiento jurídico ha establecido como adecuados para la solución de los conflictos.

4.6. LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA

“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver

³ Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.

En cada caso en particular se deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁴”.

Ahora, por mandato del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, “El trabajo es **un derecho** y una **obligación social**, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, es así como de la norma superior comentada, se establece que el trabajo cumple entonces una doble función, de un lado, se constituye en un derecho de las personas, del otro, un deber. Como derecho, no cabe duda que no deja de ser otra cosa más que la dignificación del ser humano, pues a partir de allí es que se concibe el desarrollo del hombre en su contexto social, familiar y personal.

⁴ Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Al respecto, la Corte Constitucional, ha dejado sentado que:

No cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y, por tanto, en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que, su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el estado liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social⁵.

4.7. PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A PERSONAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA

De la mano a lo ya expuesto, queda por decir que la procedencia de este mecanismo constitucional en los eventos en mención, esto es, sujeto de especial protección constitucional o debilidad manifiesta, se finca en normas de rango superior como lo es el derecho a la igualdad artículo 13 ***“(...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económicas, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan”*** y el artículo 53 de la Constitución Política, cuando otorga al Congreso la tarea de expedir el estatuto del trabajo, para lo que de tenerse en cuenta como mínimo unos principios fundamentales: *“(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.

De este modo, la acción de tutela se erige como un instrumento eficiente, cuando se trate de salvaguardar los derechos de éstas personas, para lo que

⁵ Sentencia T-14 de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

se ha admitido por nuestra jurisprudencia el reconocimiento de su estabilidad laboral reforzada.

“De acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo, esta Corte ha señalado que las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión **son beneficiarios de una “estabilidad laboral reforzada”** y ha indicado que dicho término hace referencia **al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación (...), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”**. De igual manera, en Sentencia T-263 de 2009, precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de dicho derecho, a saber: *“(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz*⁶”.

V. CASO CONCRETO

De acuerdo con la situación fáctica planteada por la parte actora, se observa que, lo señalado por el presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia – SINTRAOFLA en favor de la organización y del afiliado Javier Alexander Zapata como hecho vulnerador del derecho fundamental, es la terminación del contrato laboral del afiliado con la entidad accionada dentro de la cual fue invocada la causal prevista en el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo y Decreto 2127 de 1945.

En primer lugar, el Despacho verificará los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, en especial si se satisface el requisito de subsidiariedad.

Se tiene acreditado que el presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia – SINTRAOFLA es quien interpone la acción de tutela en favor de la organización y del afiliado Javier Alexander Zapata, de ahí que acreditada se encuentre la legitimación en la

⁶ Sentencia T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

causa por activa toda vez que se encuentra acreditada la representación legal de la organización sindical y la afiliación del extrabajador; además que, de la historia clínica aportada se logra advertir que el afectado se encuentra diagnosticado con trastornos mentales del comportamiento debidos al alcohol, uso del cannabinoídes, cocaína, ansiedad y depresión, por lo que, este Despacho considera que en efecto la organización sindical está legitimada para interponer la acción de tutela en favor del afiliado Javier Alexander Zapata, amén de que la legitimación en la causa por pasiva igualmente se acredita en tanto la accionada fue la entidad empleadora.

Respecto de la inmediatez advierte esta judicatura que se encuentra satisfecho tal requisito para acudir a la acción de tutela, teniendo en cuenta que los hechos relatados en el escrito tutelar, específicamente la terminación del contrato se generó a partir del 13 de julio de 2022.

Ahora bien, la organización sindical a través de esta acción constitucional solicita que se proceda con el reintegro laboral de Javier Alexander Zapata al cargo que venía desempeñando, toda vez que considera habersele transgredido los derechos fundamentales al debido proceso y de asociación sindical, toda vez que el afiliado se encuentra protegido por el fuero circunstancial con el cual cuentan los afiliados a SINTRAOFLA.

Se tiene probada la relación laboral surgida entre las partes, conforme la carta de terminación del contrato laboral aportada por el accionante y las manifestaciones y documentos aportados por la entidad accionada en la contestación.

Igualmente, se tiene acreditado que Javier Alexander Zapata fue despedido por el empleador mientras la organización se encontraba en conflicto con la entidad empleadora al estarse resolviendo el pliego de peticiones ante un Tribunal de Arbitramento. Asimismo, se tiene acreditado que el trabajador Javier Alexander Zapata se encuentra diagnosticado con *“TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO DEBIDOS AL USO DEL ALCOHOL, CANNABINOÍDES – SÍNDROME DE DEPENDENCIA, USO DE COCAÍNA – USO NOCIVO, TRASTORNO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN”* (fl. 92 pdf archivo 06 respuesta accionada), asimismo, se advierte que este se encuentra en intervención en resocialización vocacional y educacional en drogodependencia y adicciones (fl. 94 pdf archivo 06 respuesta accionada), actualmente se halla con prescripción de medicamentos para el manejo de

los diagnósticos que padece y en tratamiento en Salud Mental Integral – SAMEIN.

Lo anterior, permite evidenciar que el trabajador al momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba en tratamiento con la intervención en resocialización vocacional y educacional en drogodependencia y adicciones, citas médicas de control y seguimiento por psiquiatría.

De otro lado, la entidad accionada Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia se opuso a la prosperidad de las pretensiones argumentando que el contrato de trabajo fue terminado con fundamento en lo previsto en los artículos 86 del Reglamento Interno de Trabajo y Decreto 2127 de 1945, argumentando una justa causa para la terminación de la relación laboral y que se le brindó la posibilidad de ser oído antes de terminarse el contrato.

Pues bien, siendo esa la situación planteada, es obligación del Juzgado determinar si se accede o no a lo solicitado por el accionante en favor del afiliado Javier Alexander.

En primer lugar, considera el Despacho que el fuero circunstancial que alega la organización sindical posee Javier Alexander Zapata no se aplica en este caso, pues, como se vio en precedencia, el mismo solo aplica para despidos sin justa causa y, del material probatorio arrimado al plenario y según lo manifestado por la entidad accionada se configuró una causa justa frente a la falta cometida por el accionante y que tuvo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo, pues una vez se le concedió el derecho a ser oído y ejercer la defensa frente las pruebas aportadas por la Fábrica de Licores en el sentido que las incapacidades presentadas no habían sido expedidas por la EPS Sura este guardó silencio y no desvirtuó tal hecho, por consiguiente, no logró probar la ausencia laboral en el sitio de trabajo en las oportunidades señaladas.

Si se estudia la finalidad del fuero circunstancial, el mismo consiste en proteger a los empleados y a la organización sindical misma de las presiones por parte del empleador en razón a la actividad sindical o la negociación del pliego de peticiones; situación que no se evidencia en este caso, pues no existen indicios de un ataque sistemático a los trabajadores afiliados o una persecución en su contra. Tampoco se denunció un despido colectivo o

masivo que permita concluir que se están desplegando acciones tendientes a diezmar a los trabajadores afiliados con ocasión al conflicto colectivo que presuntamente existe. En su lugar, se advierte que se trata de un empleado que la organización sindical busca apoyar por ser un afiliado a ésta y de esta forma atenuar las consecuencias de los actos detrás de la aplicación de un fuero cuya finalidad es otra; esto es, enaltecer los derechos constitucionales relacionados con la asociación sindical.

Asimismo, se debe dejar claro que no se advierte ninguna vulneración de derechos a la organización sindical por parte de la entidad accionada como le pretende hacer ver la organización sindical.

Ahora, si bien el Despacho no encuentra que el fuero circunstancial sea el mecanismo a aplicar en este caso en concreto, si advierte que de las pruebas que obran en el expediente se hace necesario es analizar si el afectado Javier Alexander Zapata se encuentra en estado de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse es una estabilidad laboral reforzada conforme los diagnósticos que padece, caso afirmativo en el cual bajo ese presupuesto se daría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder al reintegro laboral.

De acuerdo con lo visto en las consideraciones, uno de los eventos en los que se puede hablar de estabilidad laboral reforzada, es cuando la persona que fue despedida de sus funciones, tiene problemas de salud que le representen una disminución física o psíquica que de cierto modo interfiera con sus funciones.

Así, para que pueda hablarse del fuero de la estabilidad reforzada, no se requiere, según la Corte Constitucional, ostentar la calidad de inválido o contar con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral certificada, sino que es suficiente con que la enfermedad o anomalía de que se trate, impida desarrollar el potencial laboral del trabajador en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo como lo expuso la Corte Constitucional: *“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 su condición de discapacitados o de invalidez⁷”.

Claro esto, puede concluirse que para el caso concreto se configuran los elementos mencionados, porque existe prueba en el expediente del grado de vulnerabilidad de Javier Alexander Zapata debido a los diagnósticos que padece, esto es, *“TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO DEBIDOS AL USO DEL ALCOHOL, CANNABINOIDES – SÍNDROME DE DEPENDENCIA, USO DE COCAINA – USO NOCIVO, TRASTORNO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN”* para la fecha en que se le comunicó la terminación del contrato, permitiéndose advertir la calidad de sujeto de debilidad manifiesta, condición de salud que se puede apreciar en la historia clínica aportada por la entidad accionada.

Ahora, si bien es claro para este Despacho que el accionante en efecto no asistió a laborar en los días en que se presentaron las incapacidades No. 0-2407649, 0-2407938 y 0-2408469 las cuales la EPS Sura le indicó al empleador que no registraban en el sistema de Sura y que en efecto se podría haber configurado una causal de despido justificada conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la FLA, lo cierto es que, si bien la prescripción de la incapacidad expedida por el médico tratante es catalogada como la prueba idónea para excusarse de la inasistencia al lugar de trabajo cuando se padece alguna enfermedad, también es cierto que, como lo señaló la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia SL1292 de 2018, una de las obligaciones que se le adscribe al empleador es la de dar garantías de seguridad y salud, siempre que este tenga la posibilidad de controlar los medios sin que se invada la intimidad del trabajador.

Es así que el Despacho considera que era obligación del empleador indagar a profundidad lo que acontecía con su empleado, máxime que en la diligencia de descargos el apoderado de Javier Alexander Zapata realizó manifestaciones tendientes a dar a conocer las condiciones de adicción a las sustancias psicoactivas y el alcohol que este padece, así como la afectación a la salud mental.

En ese sentido, no aparece irrelevante el hecho de que se discuta jurídicamente, cuál es la incidencia del consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol en el lugar de trabajo o por fuera de este, que irrumpa con

⁷ T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

afectación de la tarea contratada y de quienes comparten tal espacio⁸, como lo puede significar, ausencias recurrentes en el lugar de trabajo.

En realidad, el derecho de prevención, que se le impone al empresario, también constituye una manifestación de la primacía de los derechos fundamentales de los trabajadores, pues de aquella manera se preserva su vida y su integridad⁹.

Y es que, de la historia clínica del afectado si bien la entidad accionada no realiza manifestaciones con relación a la condición de salud de este, lo cierto es que, fue el mismo empleador quien con la contestación de tutela aportó la historia clínica de Javier Alexander Zapata infiriéndose entonces por parte de esta funcionaria que si conocía de las condiciones de salud físicas y mentales del trabajador, información está que bastaba para que el empleador de manera juiciosa indagara con el trabajador acerca de su condición de salud a efectos de poder determinar el procedimiento idóneo para dar por terminado el contrato de trabajo si es que esa era su intención.

Sin embargo, la entidad accionada una vez realizada la diligencia de descargos y conociendo de primera mano lo que acontecía con el trabajador pues el mismo apoderado de este fue quien realizó las manifestaciones de la condición de salud, en vez de aplicar una norma menos gravosa o tratar de ayudar al empleado teniendo en cuenta que las condiciones en las que se realiza el trabajo tienen directa relación con el bienestar de los empleados, no solo al interior de la empresa, sino en la vida cotidiana, y es por ello que, se ha hecho necesario que dentro de los riesgos del empleo se incorporen políticas de promoción de una convivencia sana (Ley 1010/2006), y también que se introduzcan protocolos para evitar el consumo de drogas y de sustancias psicoactivas¹⁰, y pese a ello, la entidad lo que hace es aplicar de manera tajante la norma más gravosa que en este caso fue la terminación del contrato de trabajo.

Ahora, es posible que en efecto las incapacidades presentadas por el trabajador presenten alguna irregularidad y fue por esta razón que, el Despacho procedió a vincular a la EPS Sura para que informara si Javier Alexander Zapata había sido incapacitado por un médico adscrito a dicha EPS en el año 2022, o si ha realizado trámite de transcripción de

⁸ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1292.

⁹ Ibidem

¹⁰ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1292.

incapacidades, de ser afirmativa la repuesta aportara las pruebas o documentos que así lo acrediten y acompañara historia clínica de este. Sin embargo, en la contestación aportada por la EPS Sura no se hizo mención a ninguno de los requerimientos hechos por el Despacho, no encontrando entonces que con los documentos aportados por la entidad accionada se halle probada de manera fehaciente la presentación de incapacidades falsas o irregulares.

Como consecuencia, el empleador conociendo que el empleado padecía de problemas de adicción a sustancias psicoactivas y alcohol, así como afectación en la salud mental decide terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, limitándose a manifestar que este había infringido el Reglamento Interno de Trabajo.

Argumentos que no son de recibo por parte de este Despacho toda vez que, se encuentra probado que el empleador si conocía de antes o desde la diligencia de descargos los problemas de salud que aquejaban al trabajador, situación que por el solo hecho de la manifestación realizada por el apoderado de Javier en la diligencia de descargos a este se le imponía la carga de verificar antes de proceder a terminar su contrato de trabajo en qué condiciones de salud se encontraba.

Advirtiéndose que los tratamientos médicos en que se halla el afectado se produjeron durante el término de duración del contrato de trabajo, teniéndose para el efecto que Javier Alexander Zapata goza de una protección especial por parte del estado y que, si bien no cuenta con una discapacidad toda vez que está en seguimiento médico, por psiquiatría e intervención en resocialización vocacional y educacional en drogodependencia y adicciones se evidencia de manera palpable su posible limitación para ejercer sus funciones para el momento de la terminación del contrato de trabajo, lo que deviene en que se verificaban en él las razones jurisprudencialmente establecidas por la Corte Constitucional para considerarlo un sujeto de especial protección constitucional dadas sus condiciones de salud mental y físicas al momento de terminar la relación laboral y con posterioridad a esta.

Concluyéndose la existencia de estabilidad laboral reforzada, emerge como consecuencia, el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo, pues ante tal situación, hasta que se configure una causal objetiva

que amerite su desvinculación, evento en el cual, en todo caso, y en eso es muy claro el precedente jurisprudencial aplicable, dicha causal debe ser previamente verificada y **autorizada por el inspector del trabajo o la autoridad competente**, quien es finalmente el llamado a autorizar el despido.

El anterior panorama, también lleva a este Despacho concluir como satisfechos los presupuestos de la acción de tutela para el reintegro del empleado, pues se trata de una persona que, contando con estabilidad reforzada por la disminución de sus condiciones psíquicas, fue despedido sin mediar autorización de la autoridad administrativa del caso.

Por consiguiente, conforme a las facultades oficiosas que tiene el Juez de tutela de proferir fallos extra y ultra petita, y siguiendo la línea jurisprudencial, además de ordenar el reintegro del accionante, sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculado y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordenará a la Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia, que cancele al accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por Javier Alexander Zapata desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele al accionado el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

Lo anterior no obsta para que, una vez efectuado el reintegro, la accionada Fábrica de Licores y Alcoholes de Antioquia pueda dar por terminado el contrato de trabajo al accionante, pero únicamente con previa verificación y autorización del inspector del trabajo competente.

Sin embargo, como el proceso ordinario laboral es el escenario propicio para determinar si el despido efectuado obedece o no a causas justificadas, por cuanto dentro de tal proceso debe agotarse un periodo probatorio, así como la valoración a profundidad de las pruebas allí practicadas, se concederá el presente amparo como mecanismo transitorio, por el **término de 4 meses**

para que el accionante instaure el correspondiente proceso ordinario laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Por otra parte, respecto del Departamento de Antioquia – Secretaria de Hacienda y Ministerio del Trabajo, el Despacho se abstendrá de emitir orden alguna, toda vez que no se advierte que dichas entidades se encuentren vulnerando derechos fundamentales de Javier Alexander Zapata. Por lo que, se desvincularán de la presente acción constitucional.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero: Conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada que presenta **Javier Alexander Zapata**, por las razones expuestas.

Segundo: Ordenar a la **Fábrica de Licores y Alkoholes de Antioquia**, a través de su Representante Legal Javier Ignacio Hurtado Hurtado o quien hagan sus veces, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a **Javier Alexander Zapata** sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculado y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordena a la Fábrica de Licores y Alkoholes de Antioquia, que cancele al accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele a la accionada el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

Tercero: Advertir a **Javier Alexander Zapata** que el presente amparo se concede como MECANISMO TRANSITORIO, por el **término de cuatro (4) meses** término en el cual, deberá instaurar la (s) correspondiente (s) acción (es) ordinaria (s), laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Cuarto: Desvincular de la presente acción al Departamento de Antioquia – Secretaria de Hacienda y Ministerio del Trabajo, por lo expuesto en precedencia.

Quinto: Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada al correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co **en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes** conforme lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 y dentro de los tres días siguientes a la notificación. En caso de no ser impugnada dentro, remítase inmediatamente el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULA ANDREA SIERRA CARO
JUEZ

JFG

Firmado Por:
Paula Andrea Sierra Caro
Juez
Juzgado Municipal
Civil 013 Oral
Medellin - Antioquia

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: **f64be72ff339986a7e7fac7e46b72e9f5f3493fdad6fa6f396ab3f0186004d9d**
Documento generado en 26/07/2022 09:33:23 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>