



ACCIÓN DE TUTELA

68001-40-88-016-2021-00004-00

Bucaramanga, veinte (20) de enero de dos mil veintiuno (2021).

COMPETENCIA

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, el artículo 37 del Decreto Ley 2591 de 1991 y el artículo 1 del Decreto 1382 del 2000, compilado en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, modificado por el Decreto 1983 de 2017.

ASUNTO A DECIDIR

Dentro del término legal, el Despacho entra a resolver la acción de tutela promovida por JHON MAURICIO ARDILA GIL, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.160.072 de Bucaramanga, actuando en nombre propio, en contra de la empresa MEGA LOGISTIK ML S.A.S., para la protección de los derechos fundamentales constitucionales presuntamente vulnerados al trabajo y estabilidad laboral reforzada.

Siendo vinculada de oficio la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.

Se solicitó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO, emitir concepto en el caso de trato.

HECHOS JURÍDICAMENTE RELEVANTES

El señor JHON MAURICIO ARDILA GIL, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.160.072 de Bucaramanga, laboró en el cargo de operario general para la empresa MEGA LOGISTIK ML S.A.S., mediante contrato a término definido, por los períodos comprendidos entre el 22 de agosto de 2011 al 21 de agosto de 2012, y, entre el 16 de octubre de 2012 al 15 de octubre de 2020.

El 18 de agosto de 2020, le fue notificado el preaviso de terminación de contrato laboral a término fijo, culminando el mismo el 15 de octubre de 2020.

Las labores encomendadas al trabajador eran desempeñadas en la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A., ante el contrato de prestación de servicios entre ambas corporaciones.

Explica el accionante que todas sus funciones las desempeñó en el mismo cargo y en la misma compañía, sin que se presentaran inconvenientes con el desempeño de sus funciones, además, a la fecha el cargo que ejercía aún continúa vigente, por lo que estima se desconoce la primacía de la realidad sobre las formas y se afectan sus derechos al trabajo y estabilidad laboral reforzada.

PRETENSIÓN

Solicitó el accionante que se protejan los derechos fundamentales constitucionales al trabajo y estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia se resuelva:



1. Ordenar a MEGA LOGISTIK ML S.A.S., el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando y sin solución de continuidad, o uno con condiciones laborales semejantes o mejores, toda vez que subsisten la materia de trabajo y las causas que lo originaron y como trabajador cumplió efectivamente sus obligaciones durante su vigencia.
2. ORDENAR a MEGA LOGISTIK ML S.A.S., abstenerse de terminar nuevamente su contrato de trabajo a término fijo o el de cualquiera de sus trabajadores, siempre y cuando existan las causas que les dieron origen y la materia de trabajo y los trabajadores cumplamos efectivamente nuestras obligaciones.

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto del pasado seis (6) de enero del corriente, el Despacho avocó el conocimiento de la presente acción constitucional, dentro del cual corrió el respectivo traslado a la empresa MEGA LOGISTIK ML S.A.S., vinculó de oficio a la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. y ofició al MINISTERIO DE TRABAJO para que emitiera concepto sobre el caso de trato y rindiera informe de los trámites adelantados por la empresa accionada, para que en el término de un (01) día ejercieran sus derechos de defensa y contradicción.

Respuestas obtenidas:

1. INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., señala que entre su empresa y el accionante no existe una vinculación laboral.

Explica que el 1 de enero de 2014, celebró un contrato de prestación de servicios con la Sociedad Operadores Industriales y Especializados del Nuevo Milenio "Sopnumil", hoy Mega Logistik ML S.A.S., el cual tiene por objeto la prestación por parte del contratista, "bajo su entera y absoluta responsabilidad, gozando de plena autonomía técnica, científica, financiera y directiva, utilizando sus propios medios, capacidades y recursos humanos y económicos, sin ningún tipo de subordinación de carácter laboral, los servicios de operador logístico.

Por lo anterior, no resulta procedente la petición de reintegro del accionante, dado que no ha existido nunca un vínculo laboral con su empresa.

En consecuencia, invoca se declare improcedente la solicitud de amparo por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

2. MEGALOGISTIK ML S.A.S, aclara que entre el accionante y la empresa Industria Nacional de Gaseosas no existe ningún tipo de vinculación laboral.

Explica que el 22 de agosto de 2011, celebró un contrato a término fijo, el que era prorrogado año a año mediante un otrosí, sin que hubiere existido un proceso disciplinario en contra del actor durante el tiempo en que desempeñó sus funciones.

Explica que la constitución de su empresa, Sociedad Operadores Industriales y Especializados del Nuevo Milenio "Sopnumil", hoy Mega Logistik ML S.A.S., se dio el 25 de Julio de 2011, sin que sea cierto que anteriormente tenía una denominación diferente, por lo que desconoce los motivos por los que culminó el anterior vínculo laboral del accionante y las funciones que allí desempeñaba.



Afirma que el motivo de la desvinculación laboral del accionante es la baja en la productividad que se ha presentado desde marzo de 2020 y pese a los esfuerzos realizados para mantener los empleos, se vio obligada a reducir su planta de personal, pues aún sigue en tendencia a la baja, por lo que resultaba insostenible económica y operativamente continuar con personal teniendo en cuenta la baja de actividades.

Además, resalta que la empresa Mega Logistik actuó conforme lo establecido en el art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo, preavisando al trabajador de la finalización de su contrato a término fijo con más de un mes de anticipación, lo que acaeció el 18 de agosto de 2020, culminando la relación laboral el 15 de octubre de 2020.

Por lo anterior, solicita se declare improcedente la petición de reintegro del accionante, dado que éste no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, ni acreditó contar con una causal de estabilidad laboral reforzada, por lo que no se cumple con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

2. DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DE TRABAJO, emitió concepto solicitado, aclarando que no le corresponde declarar derechos, ni dirimir las diversas controversias surgidas de las relaciones laborales, lo que es competencia exclusiva de los jueces competentes.

Resalta la obligación Constitucional de protección del Trabajo, establecida en el artículo 25, que consagra que en cualquiera de las modalidades el trabajo tiene protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, procediendo a relacionar las normas más relevantes en el caso de trato, en torno a las causales de terminación de contrato de trabajo.

Explica que la figura de fuero de estabilidad laboral por contingencia de origen laboral, es la protección Constitucional y legal que le otorgan las normas a aquellos trabajadores que por su situación sea personal o de salud, se encuentran en debilidad manifiesta, sujetos de especial protección del Estado, dando lugar con ello a evitar la conducta abusiva del empleador al desvincularlos de sus trabajos por esta situación y/o a que el empleador deba solicitar a la Autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo, autorización para desvinculación, sea por la ocurrencia de justas causales de despido o por la existencia de causales objetivas como la finalización de la obra o labor o la expiración del plazo pactado en el contrato o, porque el estado de salud del trabajador impide o dificulta el trabajo en condiciones regulares, siendo esta última exceptiva, debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral, es el derecho a trabajar de estas personas, preconizado Constitucionalmente, como fundamental, pues en la mayoría de los casos del ingreso percibido por el trabajador dependen él y su núcleo de familia y el sustento obtenido en el trabajo, es para llevar una vida digna, también derechos preconizados Constitucionalmente.

En consecuencia, en el presente caso, estima que puede realizarse una conciliación y en el evento de existir incumplimiento de alguna normatividad, procedería la imposición de una sanción administrativa, además, indica que ello no impide que se ejerza la acción ordinaria, si el actor así lo estima.

ANÁLISIS DE PROCEDENCIA



Antes de realizar el estudio del caso planteado, considera este Despacho que debe verificarse el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contemplados en el artículo 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

El artículo 86 de la Constitución, establece que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales por sí misma o por quien actúe en su nombre, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos que señale la ley, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Así entonces, dicha normativa «*contiene los elementos de procedencia de la acción de tutela, entre ellos, el relacionado con la legitimación en la causa, la cual se entiende como la potestad que tiene una persona para invocar sus pretensiones o controvertir aquellas que se han aducido en su contra. De esta manera, el primero de los eventos se conoce como legitimación en la causa por activa y el segundo como legitimación en la causa por pasiva*»¹.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA

En la presente causa, se advierte que, quien acude a la acción de tutela, es precisamente la persona que se considera directamente afectada por la conducta esgrimida por la parte demandada. Por lo tanto, al tenor de lo explicado en el título anterior, no existe duda acerca del cumplimiento de este requisito.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA

La legitimidad en la causa por pasiva es la condición del sujeto contra quien se dirige la acción, de ser el llamado a responder por la presunta vulneración del derecho amenazado.

La acción de tutela, conforme con el artículo 86 Superior, procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental y contra los particulares cuando (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) respecto de los cuales exista un estado de subordinación o indefensión, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

En el presente evento, la entidad demandada, MEGA LOGISTIK ML S.A.S., se encuentra legitimada para actuar por cuanto el accionante tiene una relación de subordinación, al mediar contrato laboral en el que la accionada obraba como empresa empleadora, además, el actor señala haber sido víctima de la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y estabilidad laboral reforzada.

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-477 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
Calle 34 No. 11 – 22 - Bucaramanga, Santander.
jl16pmpalcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co



Es así que sobre la legitimación por pasiva de la acción, el despacho verifica que se cumple con dicho requisito.

No ocurre lo mismo con la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., respecto de quien el accionante señala la existencia de un contrato laboral, debido a que la misma no tiene ningún vínculo laboral o contractual con el accionante.

De otro lado, es de precisar que si bien se corrió traslado del escrito de tutela al Ministerio de Trabajo, tal como quedó indicando en el auto que avocó el conocimiento de la acción, se oficio la misma a efectos de que emitiera un concepto sobre el asunto de trato, además de explicar si ante dicha entidad se gestionó trámite alguno, por lo que no existe legitimación en la causa por pasiva respecto este ente territorial.

INMEDIATEZ

Entendiendo que este requisito se refiere a que la interposición de la acción de tutela se dé dentro de un término razonable, contado a partir del momento de ocurrencia del hecho alegado como transgresor de los derechos fundamentales, para este Despacho se encuentra satisfecha esta exigencia, toda vez que, el motivo que da lugar a la pretensión de la acción tiene fundamento en la terminación del contrato laboral a término fijo, lo que acaeció el 15 de octubre de 2020, y la presente acción fue interpuesta el seis (6) de enero del corriente, sin que a la fecha se levante la suspensión del contrato de trabajo, por lo que es claro que se trata de un hecho continuado, con lo cual se encuentra acreditado este presupuesto de procedibilidad.

SUBSIDIARIEDAD

Conforme al inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, el requisito de subsidiariedad hace referencia a que la acción de tutela se constituye como un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario; es decir, que únicamente será procedente cuando no exista otro medio de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; o cuando existiendo, ese medio carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada y efectiva los derechos fundamentales en cada caso concreto.

En consecuencia, no puede constituir una vía judicial que se utilice con el fin de remplazar los procesos ordinarios o los recursos previstos por la ley para controvertir las decisiones judiciales o administrativas. En este sentido se ha dicho: "la acción de tutela, en términos generales, no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional 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”.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional sostiene que en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por 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, remplace 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.”

En ese orden de ideas, es claro que en el caso Sub Examine deberá esta falladora estudiar los requisitos que ha entablado la jurisprudencia constitucional, para determinar si sobre el asunto en cuestión es procedente o no el mecanismo constitucional.

PROBLEMA JURÍDICO

En esta ocasión, corresponde al Juez de tutela establecer si (i) ¿Resulta procedente la acción de tutela para solicitar un reintegro laboral, posterior a la terminación unilateral de un contrato laboral a término fijo? (ii) De resultar procedente, este Despacho deberá analizar si ¿Se han vulnerado los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, debido a la terminación unilateral de su contrato de trabajo a término fijo?.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

GENERALIDADES DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela se encuentra contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1.991, como el medio más expedito y eficaz para lograr que cesen o se



detengan aquellas acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental, no obstante, la misma se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, sólo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

Esto es, está prevista como un mecanismo procesal, complementario y específico que tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o se presente amenaza de su violación.

El ejercicio de la acción está condicionado a que la parte demuestre la existencia de una amenaza concreta y específica de violación de los derechos fundamentales cuya autoría debe ser atribuida a cualquier autoridad pública y en casos definidos por la ley a sujetos particulares.

La tutela es un instrumento de carácter directo porque siempre presupone una actuación preferente y sumaria a la que el afectado puede acudir solo en ausencia de cualquier otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA (Sentencia T-048 de 2018)

El derecho a la estabilidad laboral “desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.”

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en



un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir "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" (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).

CASO CONCRETO

En cuanto al caso bajo estudio, se tiene que a JHON MAURICIO ARDILA GIL le fue culminado el contrato de trabajo a partir del 15 de octubre de 2020, inclusive, fecha en que finalizaba el término del mismo conforme a la modalidad formal de mismo, de lo que se notificó preaviso en el mes de agosto de 2020.

Ahora bien, la controversia por la cual se dio inicio a este trámite tutelar, radica en el hecho de que el accionante manifiesta que consecuencia de ello, se afectaron sus derechos fundamentales al trabajo y estabilidad laboral reforzada.

En relación con el desarrollo de los contratos a término fijo frente a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-225 de 2012 la Sala Octava de Revisión expresó lo siguiente:

"Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a



las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica”.

Es preciso resaltar, que el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los trabajadores para evitar los abusos de su empleador, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a las contingencias de salud, sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la Defensa del derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, exaltado en la Constitución Nacional.

Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia T-305 de 2018, manifestó:

“La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.”

En el presente caso el accionante solicita se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, en consecuencia, se le reintegre a su puesto laboral, y en consecuencias sean cancelados a su favor los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 15 de octubre de 2020, hasta la fecha de reintegro, petición que se concluye de la expresión “sin solución de continuidad”.

Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente ante este tipo de pretensiones debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces, sin embargo, excepcionalmente, la Corte Constitucional ha reconocido el amparo, de forma transitoria o, incluso, de manera permanente cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, lo cual depende de las particularidades del caso concreto.

En el presente evento se encuentra acreditado que al accionante le fue culminado contrato laboral por vencimiento del plazo pactado, previo aviso de dicha decisión, trámite en el que estima la empresa empleadora haber cumplido con todos los requisitos legales, sin que el accionante cumpla alguno de los preceptos para ser considerado como una persona susceptible de estabilidad laboral reforzada, pues el motivo de la terminación laboral se dio como consecuencia de la baja producción que se presenta desde marzo del año 2020.

En el caso de trato no se indicó por el accionante que esté presentando una situación particular como la disminución de sus capacidades laborales que le impidan vincularse a otro trabajo, de tal forma que, en el presente caso, el actor está facultado para cuestionar el despido que alega ante la jurisdicción ordinaria, pues al



analizar en concreto las especiales circunstancias del accionante, se evidencia la inexistencia de una situación de vulnerabilidad que implique la intervención del Juez de tutela.

En este caso, 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 medios establecidos la jurisdicción ordinaria laboral, pues se observa que el accionante no se trata de un sujeto en condición de debilidad manifiesta, como se dice de aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, el trabajador discapacitado.

Bajo este orden de ideas, como se explicó al inicio de este proveído por tratarse de asuntos laborales, la acción de tutela no resulta procedente, pues no se advierte una afectación a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y trabajo del señor JHON MAURICIO ARDILA GIL.

Es así que se ha de resaltar que el ciudadano JHON MAURICIO ARDILA GIL no padece ninguna disminución en su capacidad laboral, ni ninguna situación particular que lo ponga en un estado de indefensión y lo haga un sujeto de especial protección constitucional, por lo que su caso concreto debe estudiarse por el Juez competente conforme a la naturaleza del asunto, a través de un proceso ordinario laboral, pues no existen causales para que deba dársele un trato preferente que le garantice precisamente acceder al disfrute de una estabilidad laboral reforzada como la reclama.

Es de resaltar que el precedente jurisprudencial se caracteriza por la estricta relación en la situación fáctica planteada, pues si bien el accionante aduce que la Corte Constitucional ha expresado la viabilidad de amparar por vía de tutela la estabilidad laboral reforzada y el derecho al trabajo hoy reclamados, ello ha sido en casos específicos, en especial, en aquellos donde se ha acreditado la existencia de un perjuicio irremediable y la existencia de una disminución en la capacidad laboral del trabajador.

Si bien la accionante aduce que con la negativa de las accionadas en acceder al reconocimiento y pago de su bono pensional, se le ocasiona un perjuicio irremediable, dado el riesgo de contagio a que se expone en ejercicio de sus funciones, estima este Despacho que la novedad en la situación de salud acaecida a nivel mundial, no es una razón suficiente para desconocer el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, pues de aceptarse el argumento del accionante, se desconocería por completo la naturaleza del Juez Ordinario y todos los problemas jurídicos tendrían que ser debatidos por el expedito trámite de la acción de tutela.

Bajo ese colofón, este Juzgado considera que existen los medios de defensa judicial idóneos ante la justicia ordinaria laboral – que no han sido utilizados por la accionante – para resolver el conflicto jurídico que hoy la aqueja. Así mismo, al evidenciarse que no existe una afectación económica que sea una carga no soportable para la demandante, y las actuales condiciones de trabajo para los miembros del personal de la salud, no configuran un perjuicio irremediable, que haga imperiosa la intervención de esta juez constitucional, la presente acción de tutela se torna improcedente.



Con fundamento en las razones fácticas y probatorias, el **JUZGADO DIECISEIS (16) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTIAS DE BUCARAMANGA (S)**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. -DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela instaurada por JHON MAURICIO ARDILA GIL, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.160.072 de Bucaramanga, actuando en nombre propio, en contra de la empresa MEGA LOGISTIK ML S.A.S., siendo vinculadas de oficio el MINISTERIO DE TRABAJO y la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO. – COMUNICAR a las partes que contra este fallo procede la impugnación dentro del término de tres (03) días contados a partir de la notificación de la sentencia. De no impugnarse, envíese al día siguiente de su firmeza, ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO. – NOTIFICAR por el medio más idóneo, a las partes el contenido del fallo librando para ello las comunicaciones de ley. Una vez regrese el expediente de la Honorable Corte Constitucional, se ordena el archivo definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

ANGELA JOHANNA CASTELLANOS BARAJAS
JUEZ

JUZGADO 016 MUNICIPAL PENAL CONTROL DE GARANTIAS DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA-SANTANDER

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: **2cd8af87075444611f4e5a60f63fddfb0df63d78067ba85e063e2a3b8fcaaf9b**
Documento generado en 20/01/2021 01:09:22 PM

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