

REPUBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE
ORALIDAD DE BARRANQUILLA**

ACCION: TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
ACCIONANTE: ELKIN DE JESÚS VALEGA ARRIETA
ACCIONADO: LITOPLAS S.A.
RADICACIÓN: 2020-00144

JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD. BARRANQUILLA, TREINTA (30) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE (2020)

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación del fallo de tutela de fecha 18 de mayo de 2020, proferido por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla dentro de la acción de tutela presentada por el accionante ELKIN DE JESÚS VALEGA ARRIETA contra LITOPLAS S.A., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales atinentes al debido proceso, vida digna, trabajo, mínimo vital, seguridad social, y a la protección reforzada de fuero circunstancial.

ANTECEDENTES:

Señala el accionante que el día 13 de febrero de 2010 firmó un contrato laboral a término indefinido con la empresa LITOPLAS S.A.-Que en fecha 12 de marzo la empresa LITOPLAS S.A. le envió la carta de despido por una presunta justa causa comprobada – abuso de negociación- al lugar de residencia de su padre. Indicó que el apuro de la empresa por notificarle su despido es porque el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional a través del decreto 385 de 12 de marzo de 2020. Que a la fecha del despido por la justa causa contaba con 10 años y 28 días de antigüedad en la empresa LITOPLAS S.A.

Indicó que la justa causa alegada para dar por terminado el contrato laboral por parte de la empresa accionada obedeció a un acta de descargos de fecha 6 de marzo de 2017, por el presunto “Abuso del derecho de negociación colectiva y del derecho de asociación”, como también, violación grave de sus obligaciones laborales, la buena fe y lealtad laboral que se debe tener en el marco de un contrato de trabajo al plantear dos conflictos colectivos simultáneos en la misma empresa por parte de asociaciones sindicales. Que en fecha 17 de abril de 2017 presentó recurso de apelación por considerar que no abusó del derecho de asociación y negociación colectiva, a lo que la empresa accionada mediante Resolución de fecha 4 de mayo de 2017 confirmó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por la presunta justa causa comprobada.

Seguidamente la empresa LITOPLAS S.A. presentó demanda especial de fuero sindical contra el sindicato SINANINAL, por cuanto su cargo en éste sindicato es de secretario (directivo sindical) con la finalidad de obtener el permiso para despedir, y aclaró que en el sindicato de SINTRALITOPLAS sólo figura como afiliado. Que dicha demanda correspondió por reparto al Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla, siendo radicada bajo el No. 2017 – 0224 y admitida según auto de fecha 11 de agosto de 2017. Afirmó que en fecha 31 de enero de 2019 estaba programada la audiencia inicial a las 10:00 am, siendo aplazada pero no ha sido reprogramada y por razones de la pandemia COVID – 19 el Consejo Superior de la Judicatura suspendió los términos en la Rama Judicial hasta el 11 de mayo de 2020.

Que la justa causa comprobada alegada por la empresa accionada no se encuentra debidamente calificada por el señor juez. Indicó que en la misma carta de despido de fecha 12 de marzo de 2020 la accionada manifestó que “se procederá a desistir de las acciones judiciales de levantamiento de fuero que se le había promovido”. Que la empresa LITOPLAS S.A. tuvo conocimiento del fallo de fecha 3 de marzo de 2020 proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla – Sala Segunda de Decisión Laboral que revocó la decisión de primera instancia, pero dicha decisión corresponde a otro proceso, es decir, a un proceso ordinario radicado bajo el No. 2016 – 0019 del Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla.

Aclaró que la problemática planteada en el proceso ordinario es la ilegalidad de las afiliaciones a la subdirectiva SINANINAL, por cuanto Litoplas S.A. alega que no desarrolla actividades económicas que pertenezcan a la industria de alimentos y bebidas, que es la industria que agrupa dicha organización sindical; pero, ahora que conoce el fallo que revoca reconoce que sí pertenece a la industria de alimentos. Que el objeto de debate no fue la calificación de una justa causa y permiso para despedir, los cuales son de la naturaleza de un proceso especial. Expresó que su apoderado judicial presentó en fecha 19 de marzo de 2020, recurso extraordinario de casación, alegando error jurídico por vía directa y por separado un error de hecho por vía indirecta, que hasta la fecha no se ha pronunciado el tribunal de tal recurso.

Que, en la aplicación del criterio sospechoso efectuado por la Corte Constitucional, se analiza que el despido es de mala fe, discriminatorio e indigno, que la empresa aprovechó la crisis mundial declarada el 11 de marzo por la OMS por el COVID-19 y el abuso de su posición dominante para despedirlo por una justa causa inexistente. Afirmó que la empresa accionada simuló un despido unilateral y por justa causa por cuanto el sindicato SINTRALITOPLAS del cual es afiliado presentó en fecha 13 de febrero de 2017 denuncia parcial de la II Convención Colectiva de SINTRALITOPLÁS y LITOPLAS S.A. 2015 – 2017.

Que la empresa accionada solicitó al Ministerio de Trabajo la unificación de las solicitudes de Tribunal de Arbitramento entre la empresa LITOPLAS S.A. y las organizaciones sindicales denominadas sindicato nacional de la industria destinados a la alimentación, las bebidas afines y similares “SINANINAL” y sindicatos de trabajadores empleados de la flexográfica y plásticos de la costa SINTRALITOPLAS. Mencionó que al momento del despido goza de la protección reforzada de fuero circunstancial, por cuanto las causas que originaron el contrato laboral a término indefinido no han desaparecido, ya que la accionada se encuentra dentro de las excepciones del Decreto 593 de 2020, artículo 3 num. 7 y 10.

Que LITOPLÁS S.A. opera las 24 horas sin solución de continuidad, que son 10 años de trabajo donde ha aportado con su mano de obra beneficios a la empresa y ésta pudiendo ser solidaria ante una crisis de pánico no le permite una reubicación en el mercado laboral a corto plazo, lo que conlleva que el perjuicio a él generado no haya desaparecido, y sea angustiante su condición precaria por la falta del mínimo vital y los productos básicos de la canasta familiar, y su esposa no cuenta con un trabajo, sólo por ser afiliado a unos sindicatos que presentaron unos pliegos de peticiones decidió la empresa accionada despedirme a mí y a sus compañeros.

Por último, solicitó el amparo de sus derechos constitucionales a la vida digna, el derecho al trabajo, mínimo vital, seguridad social y a la protección reforzada de fuero circunstancial, y como consecuencia de ello, se conforme y/o se mantengan las medidas provisionales hasta tanto no se conozca la decisión del Juez Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla y por ende la decisión de segunda instancia. Así mismo solicitó que se le tutelara la protección reforzada de fuero circunstancial hasta tanto no se haya solucionado el conflicto y/o se verifique la firma de la denuncia de la II Convención Colectiva de SINTRALITOPLAS y LITOPLÁS S.A. 2015 – 2017 o quede ejecutoriado el laudo arbitral, dejar sin efectos la terminación del contrato de trabajo por la presunta justa causa comprobada, prevenir a la empresa LITOPLAS S.A. que se abstenga de continuar con dichas conductas en el marco de la crisis humanitaria declarada el 11 de marzo de 2020 por la OMS, y se le ordene a la

empresa Litoplas S.A. cancelar al trabajador ELKIN DE JESÚS VALEGA ARRIETA lo dejado de pagar de acuerdo con el artículo 140 del Código Laboral y Seguridad Social.

Por su parte, la apoderada espacial de la empresa LITOPLAS S.A. describió el traslado de la acción de tutela manifestando que la acción incoada por el señor ELKIN VALEGA es improcedente ya que lo pretendido por el accionante es debatir protecciones forales y la terminación de su contrato de trabajo, situaciones que en su decir, son imposibles de dilucidar en el término de 10 días, razón por la cual las mismas deben ser conocidas por el juez natural, es decir, el laboral y no el constitucional.

Que el accionante manifestó haber agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial, con base en un proceso surtido en el Juzgado 12 Civil Municipal de Barranquilla, el cual profirió una sentencia frente a la cual no procede recurso alguno dentro de un proceso de mínima cuantía y de única instancia. Indicó que dicho proceso nada tiene que ver con la acción de tutela adelantada por el accionante lo que hace improcedente dicha acción. En relación con el requisito de inmediatez manifestó que el motivo de la acción de tutela recae es sobre la terminación de su contrato de trabajo y no en la sentencia de fecha 25 de mayo de 2016, que la única que guarda relación con los hechos materia de tutela es la del 3 de marzo de 2020, proferida por la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla.

Argumentó que el Juzgado Décimo Civil Municipal de Barranquilla carece de competencia para conocer de éste asunto por cuanto lo discutido en la acción de tutela son circunstancias debatidas en una demanda de levantamiento de fuero sindical contra el actor, la cual cursa en el Juzgado 7º Laboral del Circuito de Barranquilla, razón por la cual solicita la remisión del expediente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla por ser de un grado superior del juzgado a quien le correspondió el conocimiento de la acción de tutela. Que entre la empresa que representa y el accionante existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició desde el 13 de febrero de 2010 y finalizó el 12 de marzo de 2020 con ocasión de una justa causa legal de terminación, sin que a esa fecha el actor estuviera protegido foralmente ni con una estabilidad laboral reforzada.

Indicó que no hay lugar al reintegro del actor, por no encuadrarse éste en ninguno de los supuestos legales ni jurisprudenciales para que opere alguna de las garantías forales que invocó, mucho menos acreditó ser pre-pensionado, ni tener fuero de salud, como tampoco se encuentra en estado de debilidad manifiesta que hiciera procedente su reintegro mediante la acción de tutela. La apoderada de la empresa accionada manifestó que el accionante no ostenta de protección foral alguna por cuanto ésta nunca existió, ya que la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial mediante sentencia de fecha 3 de marzo de 2020 declaró ilegal las afiliaciones a SINANINAL del accionante y de otros trabajadores, de tal manera, que la protección especial no se encuentra configurada en cabeza suya en los términos del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000.

Que si bien es cierto que en el Juzgado 7º Laboral del Circuito de Barranquilla se adelanta un proceso, el cual fue adelantado con el fin de levantar el fuero sindical que aparentemente le asistía por ser directivo de SINANINAL, este quedó sin objeto alguno a raíz de la decisión adelantada por la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 3 de marzo de 2020, la cual decretó la ilegalidad de las afiliaciones, tanto del actor como de los demás afiliados. Manifestó que el fallo de fecha 3 de marzo de 2020 declaró la ilegalidad de las afiliaciones a SINANINAL y consecuentemente anuló la protección sindical del actor, lo cual facultaba a la empresa para proceder con su desvinculación por justa causa. Argumentó que el fallo de fecha 3 de marzo de 2020 no es susceptible del recurso extraordinario de casación por tratarse de un proceso sumario, en consecuencia, dicha sentencia se encuentra ejecutoriada y surte efectos legales.

Observa el despacho que mediante auto de fecha 5 de mayo de 2020, el Juzgado 10 Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla vinculó a la acción a la Oficina del Trabajo y al

Sindicato Sintralitoplás, pero éstas entidades no recorrieron el término de traslado de la acción razón por la cual éste despacho judicial dará aplicación al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

En el proveído impugnado el juez de primera instancia resolvió declarar improcedente el amparo invocado por el accionante, en razón a que las circunstancias expuestas por el accionante en su solicitud no superaron el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, tornándose improcedente ante la existencia de otro medio de defensa judicial, además de no avizorarse un perjuicio irremediable como para que sea despachada una orden de manera transitoria a fin de evitar un daño con carácter de tal.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

Mediante escrito presentado vía correo electrónico, el accionante impugnó el fallo de fecha 18 de mayo de 2020 por medio del cual se declaró improcedente el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital. Que el a quo le dio una interpretación errada a una norma laboral que no corresponde a su verdadero espíritu por tener un equivocado concepto del fuero sindical y fuero circunstancial en lo que tiene que ver con su contenido y la indebida valoración probatoria.

Aclaró que lo pretendido en la acción de tutela no es la protección del fuero sindical sino del fuero circunstancial, que consiste en una garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, y mediante la cual se protege el conflicto colectivo, figura contenida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en donde se indica que los trabajadores que presenten al empleador un pliego de petición no podrán despedirse sin justa causa comprobada desde que presenten el pliego y durante los términos que la ley señala para que desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto.

Que el a quo hace una falsa motivación y una indebida interpretación de los hechos por cuanto él como accionante expone la vulneración de unos derechos protegidos constitucionalmente, y en su decir, se puede llegar a la convicción que la empresa accionada LITOPLAS S.A. vulnera el debido proceso porque a sabiendas que el Juzgado 7º Laboral del Circuito de Barranquilla no ha calificado la justa causa, motivo por el cual fue despedido en el proceso radicado bajo el No. 2017 – 0224, siendo aplicable el principio de subsidiariedad en su caso, y que hasta tanto no se conozca un fallo en su contra no puede ser despedido por la accionada sólo por justa causa. Además, manifestó que el mecanismo es eficaz e impostergable por ser el único medio que le queda, ya que no puede presentar otro proceso y manifestar que la empresa accionada no le respeto el debido proceso, no existe otro proceso para atacar otro porque el demandante decidió suplir al juez y/o no esperar el fallo.

Manifestó que el perjuicio por él padecido es irremediable y le causó estragos devastadores por tratarse de su mínimo vital el cual ha dejado de percibir, y como consecuencia de ese despido no tiene medio de subsistencia necesario para él y su núcleo familiar, además no hay ofertas de trabajo, no hay forma de rebusque, la movilidad es limitada y la empresa trabaja 24 horas y es una de las más beneficiadas con la pandemia de COVID-19.

Que la primera instancia le negó el acceso a la justicia y lo dejó en una situación crítica al confundir otro proceso muy diferente como es el proceso ordinario laboral, ya que el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Barranquilla revocó la decisión proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso ordinario radicado bajo el No. 2016 – 00019. Que en dicho proceso no se puede calificar una justa causa ni se miró los fueros sindicales, pero que el juez de primera instancia de tutela da como probado que en éste proceso se le calificó la justa causa y que tiene otro medio para accionar.

Argumentó que la entidad accionada confundió al a quo por cuanto en ningún momento alegó el accionante las afiliaciones que el tribunal revocó, haciendo un manejo contrario a la ley. Que las afiliaciones que se hablan corresponden al sindicato SINTRALITOPLAS y donde el Ministerio de Trabajo certificó que existe a la fecha un conflicto colectivo y por ende el fuero circunstancial se encuentra vigente.

En cuanto a la afirmación de la accionada en el sentido de que la terminación del contrato de trabajo comunicada el 12 de abril de 2017 había quedado en suspenso como consecuencia de la demanda de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, se materializó el 12 de marzo de 2020, por justa causa comprobada y por ende no le asistía el fuero sindical circunstancial, alegó que .el Juez Séptimo Laboral del Circuito informó que en ese despacho judicial cursa el proceso especial de Fuero Sindical – Permiso para Despedir de Litoplas S.A. contra Elkin de Jesús Valega Arrieta, el cual fue admitido en fecha 11 de agosto de 2017 y programada la audiencia para el 31 de enero, no pudiéndose llevar a cabo por la solicitud de aplazamiento formulada por la parte demandante y programada nuevamente para el día 28 de abril de 2020, la cual no se pudo llevar a cabo por estar suspendidos los términos por parte del Consejo Superior de la Judicatura debido a la pandemia del Covid -19.

Que por lo anterior, no existe otro medio de defensa judicial que sea eficaz como la acción de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto el Juez Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla falle o califique la justa causa que alega la empresa en la carta de despido, y al no estar ningún juzgado al servicio del público ni abierto, no puede iniciar ninguna acción, porque la acción de reintegro es en el evento de un despido sin haber solicitado que el señor Juez Laboral califique la justa causa, existiendo una falsa motivación que no concuerda con los hechos, ni con las pretensiones.

Indicó que lo pretendido en la acción de tutela no es una acción de reintegro, sino la protección reforzada de fuero circunstancial, la cual solicita por ser afiliado al sindicato de SINTRALITOPLAS y que el Ministerio si conformó la existencia del conflicto colectivo por negociación sindical. Que el a quo confunde un proceso ordinario con un proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) donde el Tribunal revocó la sentencia proferida en primera instancia por el señor Juez Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso radicado bajo el No. 2016 – 0019, el cual no tiene por objeto la calificación de una justa causa, decisión contra la cual interpuso recurso extraordinario de casación y que hasta la fecha el tribunal no ha dado cuenta de su procedencia.

Indicó que el perjuicio se encuentra demostrado porque lo están despidiendo por una Justa Causa cuando no ha habido fallo del Juez Séptimo Laboral del Circuito y que goza de la protección reforzada de fuero circunstancial por ser afiliado al sindicato de SINTRALITOPLAS, cuestión que le ha causado un detrimento a su fuero interno y moral por no contar con recursos y el mundo entero se encuentra sumido en una crisis por el Covid 19, cuando la solidaridad debe darse más por parte de la empresa accionada al haber trabajado sin ningún problema, pero por el hecho de ser afiliado a unos sindicatos ahora aprovecha la crisis y lo despide y lo único que solicita es la protección al derecho a la igualdad y al debido proceso, que se amparen hasta que el Juez Séptimo Laboral del Circuito no califique la justa causa y en cuanto al fuero circunstancial hasta tanto se firme el laudo arbitral.

LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA

El artículo 86 de Nuestra Carta Política consagra: *“Que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quién actué a su nombre, la protección inmediata de los derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...”*

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Problema jurídico. -

Se trata en esta oportunidad de establecer si debe revocarse o no la sentencia de primera instancia proferida en fecha 18 de mayo de 2020 por el Juzgado 10 Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, para lo cual deberá analizarse si hubo vulneración de los derechos fundamentales constitucionales atinentes al debido proceso, vida digna, trabajo, mínimo vital, seguridad social, y a la protección reforzada de fuero circunstancial por parte de la empresa LITOPLAS S.A.-.

INMEDIATEZ

Observa el despacho que al accionante señor ELKIN DE JESÚS ARRIETA VALEGA le fue terminado su contrato de trabajo en fecha 12 de marzo de 2020 y presentó su solicitud de tutela contra la empresa LITOPLAS S.A. en fecha 5 de mayo de 2020, tal como aparece registrada en el acta de reparto, término que se considera razonable.

SUBSIDIARIEDAD

Dentro de éste contexto, resulta pertinente anotar que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y excepcional, sólo es procedente ante la ausencia de un mecanismo alternativo de defensa judicial que sea idóneo y eficaz para la protección del derecho, salvo cuando, existiendo el medio de defensa ordinario, se la utilice como un mecanismo transitorio para impedir un perjuicio irremediable.

Debe precisarse que cuando el mecanismo de defensa o recurso presentado se torna ineficaz o inidóneo, la protección se torna definitiva; y cuando se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable, el amparo a través de la tutela es transitorio para evitar daños.

En materia jurisprudencial se ha reiterado que las controversias que se susciten en torno al contrato individual de trabajo, aplicación del reglamento interno de trabajo, violación del debido proceso e imposición de sanciones disciplinarias, deben plantearse ante la justicia ordinaria laboral, salvo aquellas circunstancias excepcionales que deban tramitarse por vía sumaria y en subsidio de acción de tutela. Ahora bien, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, se debe acudir a ellos, ya que el Juez de Tutela no puede invadir la órbita otorgada al Juez Ordinario para dirimir conflictos que sólo a éste último le competen por tratarse de asuntos de carácter meramente legal.

En relación con la existencia de otros medios de defensa judicial y la improcedencia del amparo frente a éstos, en asunto similar de reintegro a trabajadores amparados por fuero la Corte Constitucional en sentencia T 418 de 2000 dice:

“La Sala Plena de la Corporación precisó que la acción de tutela es improcedente en cuanto se utilice como instrumento adicional o supletorio, o cuando con ella se pretenda obtener un pronunciamiento más rápido sin el agotamiento de las instancias ordinarias de la respectiva jurisdicción, en razón a su naturaleza subsidiaria o residual. Sobre el particular, se anotó:

“Como lo ha sostenido la Corte Constitucional, mientras la persona que se dice amenazada o vulnerada en uno de sus derechos fundamentales disponga de otro medio de defensa judicial para lograr su protección, no es procedente la acción de tutela. Ésta sólo es viable a falta de otro mecanismo de defensa judicial y no es en manera alguna una vía judicial de la cual se pueda hacer uso paralelamente con otras acciones o recursos judiciales.

Por consiguiente, es claro para la Sala que la pertinencia del recurso extraordinario de casación, esté en curso éste ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia o simplemente exista la posibilidad en cabeza del afectado de ejercerlo ante dicho organismo, hace improcedente la acción de tutela de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución y 6º del Decreto 2591 de 1991, dada

la naturaleza subsidiaria y residual de este mecanismo excepcional de protección de los derechos constitucionales fundamentales”.

De esa manera, la Corporación reiteró en dicha jurisprudencia la naturaleza subsidiaria y residual de la acción de tutela, al manifestar que cuando el afectado en su derecho dispone de otro medio de defensa judicial, no es viable la tutela a menos que se interponga como mecanismo transitorio y se demuestre la existencia del perjuicio irremediable. En el caso anotado, no sólo el peticionario disponía del recurso extraordinario de casación, sino que además no demostró estar en una situación de perjuicio irremediable.

Ahora bien, cuando dicha acción se ejerce como mecanismo transitorio, es necesario que el afectado en alguno de sus derechos constitucionales fundamentales acredite ante el juez de tutela que se encuentra en una situación de tal “gravedad”, que el amparo es “urgente e impostergable”, pues de no otorgarse, se producirá en forma “inminente” la violación del derecho.

En efecto, según la jurisprudencia de esta Corporación, para que el perjuicio pueda calificarse de irremediable, es indispensable acreditar los presupuestos de necesidad, urgencia, gravedad e inminencia, “pues de otra manera no se violan ni amenazan los intereses del presunto afectado”. En segundo lugar, el daño debe ser grave, “sólo la irreparabilidad que recae sobre un bien de gran significación objetiva para la persona puede ser considerado como grave.” Además, el perjuicio tiene que ser inminente, es decir, que “se haría inevitable la lesión de continuar una determinada circunstancia de hecho”. Y ante esa inminencia, “las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio deben ser urgentes”, impostergables”.

3.3. *La Sala estima que en el presente asunto la tutela es improcedente como mecanismo definitivo, por cuanto todos los demandantes, incluso los amparados con fuero sindical disponen del proceso ordinario laboral para que previa la declaratoria de nulidad del despido sin calificación judicial, se haga efectivo su reintegro y se ordenen las indemnizaciones del caso; de hecho, todos los actores no amparados por fuero sindical ejercitaron su derecho en tal sentido, las demandadas se encuentran en curso, inclusive en una de estas, en primera instancia, se declaró probada la excepción previa de prescripción y se encuentra en trámite la alzada.*

Ahora bien, los trabajadores amparados con fuero sindical, lo aducen y las pruebas anexas de las demandas lo confirman, eligieron invocar su derecho al reintegro en razón a la garantía especial de fuero sindical, demandas al parecer en curso de decisión. Respecto a la elección de esta vía, aunque esta Corte (Sentencia SU-036/99) hubiese sentado doctrina jurisprudencial sobre su ineficacia en miras a lograr el reintegro del trabajador despedido por haber participado en un cese de actividades declarado ilegal, no es dable ningún pronunciamiento mientras penda decisión de los jueces de instancia.

Así las cosas, en el caso objeto de examen, para entrar a determinar si a los peticionarios se les violó el debido proceso debe previamente dilucidarse, propio de una litis, si a tiempo del despido estaba en curso un pliego de peticiones, si los invocantes lo habían presentado, si el conflicto colectivo había concluido mediante la firma de la convención o pacto y si la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades daba lugar a terminar el contrato de trabajo sin la calificación judicial previa. Por lo tanto, es la justicia ordinaria, previo el agotamiento de un proceso ordinario como lo exige la controversia con participación activa de las partes, la que debe resolver, agotado el proceso, si hay lugar al reintegro del trabajador, así como decidir si procede el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido. Por consiguiente, no es la tutela la vía judicial adecuada para controvertir aquello que se puede discutir ante la jurisdicción ordinaria, como así lo ha sostenido en forma reiterada esta Corporación.

Observa el despacho que en el caso planteado por el accionante se presentan varios conflictos con su empleador LITOPLAS S.A. relacionados con la declaratoria de ilegalidad de las afiliaciones de trabajadores de LITOPLAS S.A., proceso de Fuero Sindical para

obtener permiso para despedir al accionante, y ahora con la acción de tutela pretende le sean amparados sus derechos constitucionales fundamentales al debido proceso, vida digna, trabajo, mínimo vital, seguridad social, y por consiguiente, conseguir la protección reforzada de fuero circunstancial con la finalidad de no ser despedido de su empleo hasta que se solucione el conflicto planteado por el sindicato de Sintralitoplas a la empresa LITOPLAS S.A., para lo cual el accionante tendría otro mecanismo de defensa judicial como lo es el Proceso Laboral de Reintegro.

En canto a la improcedencia de la acción de tutela por existir otro medio de defensa judicial, es pertinente citar lo manifestado por la Sala Plena de la Corte Constitucional¹ en relación con la improcedencia de la acción de tutela cuando se le utiliza como un instrumento adicional o supletorio con la finalidad de obtener un pronunciamiento más rápido sin el agotamiento de las instancias ordinarias:

“Como lo ha sostenido la Corte Constitucional, mientras la persona que se dice amenazada o vulnerada en uno de sus derechos fundamentales disponga de otro medio de defensa judicial para lograr su protección, no es procedente la acción de tutela. Ésta sólo es viable a falta de otro mecanismo de defensa judicial y no es en manera alguna una vía judicial de la cual se pueda hacer uso paralelamente con otras acciones o recursos judiciales.

Por consiguiente, es claro para la Sala que la pertinencia del recurso extraordinario de casación, esté en curso éste ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia o simplemente exista la posibilidad en cabeza del afectado de ejercerlo ante dicho organismo, hace improcedente la acción de tutela de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución y 6º del Decreto 2591 de 1991, dada la naturaleza subsidiaria y residual de este mecanismo excepcional de protección de los derechos constitucionales fundamentales”.

En el caso bajo estudio el accionante tiene otros medios de defensa para controvertir las causas de su despido, en donde el juez ordinario pueda entrar a determinar si para el tiempo del despido estaba pendiente por resolver un conflicto colectivo, si la declaratoria de ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores a SINANINAL daba lugar a terminar el contrato sin previa calificación judicial, cuestiones que sólo pueden debatirse ante la jurisdicción ordinaria laboral, que es la idónea para resolver dicho conflicto y no a través de la acción de tutela.

Así mismo, se observa que el accionante manifestó en la solicitud de tutela que presentó recurso de casación ante la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y que se encontraba pendiente por decidir sobre su procedencia, lo que demuestra aún más que el accionante posee otro mecanismo de defensa judicial idóneo.

Ahora bien, existiendo otro mecanismo de defensa judicial como lo es el proceso de reintegro adelantado ante la justicia ordinaria laboral, el accionante puede intentar la acción de tutela como mecanismo transitorio, pero para impedir un perjuicio irremediable, para lo cual debe demostrar que se encuentra en una situación de gravedad, razón por la cual el amparo debe ser urgente e impostergable ya que de no hacerse así se vulneraría de manera inmediata el derecho.

En éste sentido, la Corte Constitucional a través de múltiples sentencias ha establecido los criterios conforme a los cuales se considera que el perjuicio es irremediable, entre otras en la sentencia T- 640/96. M.P. Vladimiro Naranjo Meza del 22 de Marzo de 1.996, en la cual se expresa:

“1. El perjuicio ha de ser inminente: “que amenaza o está por suceder prontamente”. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo,

¹ Corte Constitucional Sentencia SU 599 de 1999, Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis

porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente, puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado. Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que esta produciendo la inminencia”.

“2. Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud señalan la oportunidad de la urgencia”.

“3. No basta cualquier perjuicio, se requiere que esta sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente”.

“4. La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social”.

Al examinar las pruebas aportadas por el accionante encuentra el despacho que el actor no demostró estar ante una situación de perjuicio inminente y grave, máxime cuando su despido inicial data del 12 de abril de 2017, y el suscitado en fecha 12 de marzo de 2020 es el resultado de la ratificación como consecuencia de la expedición de la sentencia por parte del Tribunal Superior de Barranquilla que revocó la sentencia del Juzgado 5º Laboral del Circuito de Barranquilla y declaró la ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores demandados afiliados al sindicato SINANINAL, no demostró estar en una situación económica difícil, como tampoco si su esposa tenía o no empleo fijo o una entrada adicional, ni como afectó a su grupo familiar el despido.

En relación con el mínimo vital es menester precisar que la H. Corte Constitucional² ha definido jurisprudencialmente ese concepto para indicar que es una *“institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad*

² Corte Constitucional Sentencia SU-225 de 1994.

no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana”.

Así mismo, ha indicado que dicho concepto se encuentra compuesto por aquellos *“requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia, especialmente lo relacionado con la alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social”*, pero el accionante no manifestó estar en ésta condición ni mucho menos aportó pruebas que dieran cuenta de ello.

Teniendo en cuenta lo expuesto, el despacho confirmará el fallo proferido en fecha 18 de mayo de 2020, proferido por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla .

En virtud a todo lo expuesto el JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1. Confirmar el fallo proferido en primera instancia por el Juzgado 10º Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla en fecha 18 de mayo de 2020.
2. Notifíquese a las partes el presente proveído.
3. En caso de no ser impugnada esta sentencia, remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Firmado Por:

**JAVIER VELASQUEZ
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 004 CIVIL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA**

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:

03bce75c32eb33f192b89f7b82a6658f4f535589d81a3790081aa84dad709120

Documento generado en 30/06/2020 07:02:32 PM