JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIAD. Barranquilla, diecinueve, (19) de junio de dos mil veinte (2020).

Juez : DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL

Expediente No. 08- 001- 40- 53- 007- 2020- 00167

ACCION : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA
ACCIONADO : BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.

1. ASUNTO

Procede el Juzgado a decidir la acción de tutela incoada por JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA contra BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., o quien haga sus veces, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL POR SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA, MENORES Y AL MÍNIMO VITAL al mínimo vital, petición, vivienda digna y educación, consagrados en nuestra Constitución Política, consagrado en la Constitución Nacional.

2. HECHOS

Señala el apoderado judicial del accionante JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA, que en 05/11/2019, fue contratado por BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., en la ciudad de Barranquilla en el cargo de OPERADOR DE TRACTOCAMION en la MINA CALENTURITAS, en la LOMA – CESAR en turnos de trabajo de siete (7) días diurnos y siete (7) días nocturnos, para un total de 14 días en la mina, y siete (7) días de descanso.

Indica el accionante tiene su domicilio en la ciudad de Aguachica – Cesar, y el 13/03/2020, el accionante regresa a su domicilio a disfrutar la semana de descanso. El 20/03/2020, el accionante debía regresar a su sitio de trabajo, pero la accionada no había consignado el auxilio de transporte; razón por la cual, se comunica con la empresa donde le informan que la mina está cerrada, que no se presente.

Que el Gobierno Nacional y el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 por el COVID 19, por la cual se declaró la emergencia sanitaria, y adopto medidas para hacer frente al virus, en la que se establecieron disposiciones destinadas a la prevención y contención del riesgo epidemiológico asociado al Coronavirus (AISLAMIENTO SOCIAL, USO DE TAPABOCA, LAVADO DE MANOS), a partir del 25/03/2020.

El 30/03/2020, la accionada consigna el salario básico en la cuenta del accionante. El 01/04/2020, la accionada envía escrito a todos los trabajadores donde propone SUSPENDER DE MANERA VOLUNTARIA Y DE MUTUO ACUERDO EL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES POR TREINTA (30) DÍAS, EL CUAL PODRÁ SER PRORROGADO SEGÚN LAS DIRECTRICES DEL GOBIERNO; lo cual no acepta. El 03/04/2020, la accionada envía modelo de renuncia el cual tampoco acepta. El 06/04/2020, la accionada envía escrito al accionante, informando que debe presentarse en las instalaciones de la empresa en MALAMBO – ATLANTICO al día siguiente, o sea el 07/04/2020, lo cual no fue posible por falta de transporte intermunicipal, al encontrarse toda actividad de movilización suspendida por el COVID 19.

Finaliza el actor indicando que no pudo trasladarse hasta MALAMBO – ATLANTICO, por las restricciones del transporte dispuestas por el Gobierno Nacional, y el 17/04/2020, la accionada unilateralmente da por terminado el contrato de trabajo POR JUSTA CAUSA (Incumplimiento de las obligaciones), consecuencialmente liquida las

prestaciones sociales con fecha de finalización el 17/04/2020, cancelando seis (6) días de salario ($240.000.oo), aunado a lo anterior, señala el actor, que su compañera permanente LICETH PINEDA se encuentra embarazada con 12.5 semanas de gestación, que dependen económicamente de él, cuatro (4) personas (compañera permanente, dos menores, e hija mayor estudiante y no cuenta con otros medios de subsistencia, más que el salario de su trabajo como conductor.

PETICION

Pretende la parte accionante, se amparen sus derechos fundamentales, los de su familia y del hijo que está por nacer, en esta acción de tutela de forma TRANSITORIA; con el fin de evitar un PERJUICIO IRREMEDIABLE, al ser SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN por su condición de DEBILIDAD MANIFIESTA a causa del COVID 19, y por el ESTADO DE INDEFENSION ante la falta de capacidad económica para poder subsistir, ya que se encuentra amenazada su DIGNIDAD HUMANA, EL MINIMO VITAL, LA SEGURIDAD SOCIAL, EL DERECHO DE LOS HIJOS MENORES Y DEL QUE ESTA POR NACER; protección a que tiene derecho por parte del Estado, el cual exige para dar por terminado el contrato de trabajo, en la situación especial en que nos encontramos, PERMISO POR PARTE DE MINPROTECCION; al no contar con otro medio de subsistencia que el salario que percibía en la entidad accionada; por tanto, ordenar a la accionada:

1. El REINTEGRO del accionante por el termino de cuatro (4) meses y/o mientras termina la emergencia sanitaria en que nos encontramos por el COVID 19; dentro del cual, se deberá INICIAR EL RESPECTIVO PROCESO ORDINARIO ANTE LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO.

2. El pago de los salarios ($1.200.000.oo) causadas desde la fecha del despido, 18/04/2020 hasta cuando se haga efectivo el reintegro, con sus respectivos pagos a la seguridad social.

3. El pago de once (11) días dejados de cancelar en la liquidación definitiva de las prestaciones sociales. - Se ponga de presente a las accionada no volver a incurrir en estas conductas que atentan contra los derechos fundamentales invocados, de las personas que se encuentran en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA por el COVID 19.

4. Correr traslado a MINPROTECCION con el fin de que se investigue la violación de los derechos de la accionada con sus trabajadores con ocasión de la actual crisis sanitaria, tal y como lo determino en la Circular 022 del 2020.

ACTUACIÓN PROCESAL

La acción de tutela fue admitida mediante auto de fecha junio 8 de 2020, donde se ordenó al representante legal de BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S., para que dentro del término de un (1) día rindieran informe sobre los hechos del libelo e indicaran el estado actual de la situación planteada por la parte accionante.

Respuesta de accionada BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.

Manifiesta la accionada que debido a la expansión del coronavirus en el territorio nacional y ante la expedición del Decreto 457 del día veintidós (22) de marzo de 2020, que ordenó el **aislamiento preventivo obligatorio** a partir de las 00:00 am del día veinticinco (25) de marzo de 2020 hasta las 00:00 am del día trece (13) de abril de 2020, la sociedad se vio AVOCADA a **CERRAR** totalmente sus operaciones ya que sus contratistas **SUSPENDIERON** todas sus actividades, por lo que se reunieron con los 53 trabajadores para la SUSPENSION de los contratos y de **manera concertada la empresa, acordaron** una suspensión de actividades desde el día primero (01) de abril de 2020, por un periodo inicial de treinta (30) días, acta que fue firmada por todos los que hacemos parte de esta sociedad, **con excepción** del señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA. Que ante la situación de fuerza mayor la empresa optó por la suspensión de los contratos laborales con la finalidad de mantenerlos vigentes, para

proteger al trabajador y el contrato mismo, lo que significa que la suspensión responde a una expresión del principio de estabilidad. En palabras de la Corte Suprema de Justicia, **"su finalidad es evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos".**

Como el señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA **no acepto la suspensión** la empresa siguió ASUMIENDO a sus costas el salario del mes de marzo de 2020, a pesar de solo haber laborado trece (13) días del mes.

Que ante las prórrogas de ampliación de las medidas de cuarentena el cliente PRODECO, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR dio por terminada la relación contractual y la sociedad SACYR mantuvo la suspensión del contrato, habilitándonos el día **tres (3) de abril de 2020, tres (3) servicios de Transporte,** y teniendo en cuenta que el señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA se encontraba activo en la empresa, se le solicitó que **se reintegrara a laborar de conformidad al contrato suscrito.**

La empresa envio adjunto a la carta de reintegro laboral, la carta de autorización de movilización de acuerdo a lo establecido en los Decretos expedidos por el Gobiemo Nacional. : El señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA el día ocho (8) de abril de 2020, se comunicó con la Directora de Gestión Humana para informarle que no había conseguido transporte, por lo anterior se ordenó por parte de la empresa que se enviara un vehículo que lo transportara hasta el lugar dispuesto para la entrega del Tracto Camión a su cargo. (Anexan copia de la imagen tomada a la conversación por Whats App, donde el compañero le está indicando las instrucciones dadas por la empresa.), directrices a las cuales hizo caso omiso el Accionante, al punto de negarse a responder las **llamadas** telefónicas realizadas por la empresa.

La empresa espero hasta el día diecisiete (17) de abril de 2020, para tomar esta difícil situación. Se configuró una CAUSAL OBJETIVA que señalaba que el trabajador no quería seguir los direccionamientos de la empresa, dado que lo que pretendía era aprovechar la situación de crisis para exigir un salario sin trabajar. Que en la base de datos de la empresa el accionante tiene registrado dos (2) domicilios uno en Barranquilla y otro en Aguachica.

Que el señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA en conversación con una de las funcionarias auxiliar de nómina, le solicito un modelo de renuncia ya que según lo expresado por esta empleada el trabajador le indico que el necesitaba el dinero de la liquidación y quien solo hasta el día once (11) de junio de 2020 comento lo sucedido.

Indica la accionada que el señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA jamás anuncio a la empresa del estado de embarazo.

CONSIDERACIONES

Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la acción de tutela en referencia, por ocurrir en esta ciudad los hechos que motivan su presentación, lugar donde el Juzgado ejerce su jurisdicción constitucional.

CASO CONCRETO Y PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

¿Vulnera la accionada los derechos cuya protección invoca el accionante y por tanto debe concederse la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, al cancelarse el contrato de trabajo por la empresa accionada quien alega el incumplimiento del mismo?

ACCION : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA
ACCIONADO : BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S.

ARGUMENTACION

Sea lo primero analizar la procedencia de la acción de tutela para estudiar el fondo del asunto planteado toda vez que de acuerdo al artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es improcedente cuando existe otro medio de defensa judicial, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Tratando el tema la Corte Constitucional en sentencia T- 016 de 2015 señaló:

"2.3.1. El artículo 86 de la Constitución Política señala que la acción de amparo constitucional sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Esto significa que 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". El carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades judiciales, lo cual se sustenta 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.

Así lo sostuvo la Corte, en la Sentencia SU-961 de 1999, al considerar que: "en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria". La segunda posibilidad es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de forma idónea, circunstancia en la cual es procedente conceder la tutela de manera directa, como mecanismo de protección definitiva de los derechos fundamentales.

En relación con el primer supuesto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se presenta una situación de amenaza de vulneración de un derecho fundamental susceptible de concretarse y que pueda generar un daño irreversible. Este amparo es eminentemente temporal, como lo reconoce el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, en los siguientes términos: "En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado".

Para determinar la configuración de un perjuicio irremediable, en criterio de este Tribunal, deben concurrir los siguientes elementos: (i) el perjuicio ha de ser inminente, es decir, que está por suceder; (ii) las medidas que se requieren para conjurarlo han de ser urgentes; (iii) el perjuicio debe ser grave, esto es, susceptible de generar un daño transcendente en el haber jurídico de una persona; y (iv) exige una respuesta impostergable para asegurar la debida protección de los derechos comprometidos. En desarrollo de lo expuesto, en la Sentencia T-747 de 2008, se consideró que cuando el accionante pretende la protección transitoria de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela, tiene la carga de "presentar y sustentar los factores a

partir de los cuales se configura el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela."

En cuanto al segundo evento, se entiende que el mecanismo ordinario previsto por el ordenamiento jurídico para resolver un asunto no es idóneo, cuando, por ejemplo, no permite resolver el conflicto en su dimensión constitucional o no ofrece una solución integral frente al derecho comprometido. En este sentido, esta Corporación ha dicho que: "el requisito de la idoneidad ha sido interpretado por la Corte a la luz del principio según el cual el juez de tutela debe dar prioridad a la realización de los derechos sobre las consideraciones de índole formal. La aptitud del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, teniendo en cuenta, las características procesales del mecanismo, las circunstancias del peticionario y el derecho fundamental involucrado".

" ... 2.3.2. En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión es improcedente, por cuanto en el ordenamiento jurídico se prevén otros mecanismos de defensa judicial, ya sea ante el juez ordinario laboral o ante el juez contencioso administrativo, dependiendo de si la vinculación se realizó mediante contrato de trabajo o por relación legal y reglamentaria. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la viabilidad del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias, cuando por virtud de su desconocimiento se afectan los derechos fundamentales de los accionantes, concretamente el derecho al mínimo vital.

Sobre este punto, en la Sentencia T-457 de 2011, se indicó que: "Por regla general, la resolución de las controversias relativas al incumplimiento en el pago de acreencias laborales, entre ellas el salario o contraprestación mensual, es un asunto que compete a la jurisdicción laboral. (...) Sin embargo, la sólida línea jurisprudencial que por varios años ha trazado esta Corporación, plantea de forma pacífica una única excepción sobre la improcedencia general anotada. Ella se presenta en aquellos eventos en los que el no pago de la prestación tiene como consecuencia directa la afectación de derechos fundamentales, concreta y especialmente, el del mínimo vital".

Para tal efecto, el citado derecho ha sido entendido como: "aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc." De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante".

Sobre lo pedido por el actor.

Pues bien, de los hechos y peticiones señalados por el actor se desprende claramente la existencia de otro medio de defensa judicial, como lo es el poder presentar demanda ante los jueces laborales de la justicia ordinaria.

El proceso previsto por el numeral 1 del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es el medio establecido por el legislador para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante pues corresponde al juez laboral analizar la procedencia de acuerdo a la constitución y la ley de la terminación del vínculo laboral de una persona. Dentro del respectivo proceso debe el juez laboral resolver sobre el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista en la ley.

La controversia que se genera entre las partes da lugar al análisis de varios aspectos sobre los cuales no se tiene la claridad suficiente para poder establecer a cual de las partes le asiste la razón, pues se estima que se requiere

de un debate amplio donde ambas partes tengan la oportunidad de aportar, controvertir y solicitar pruebas para llevar certeza sobre el acontecimiento de los hechos planteados y que conllevaron a la terminación del contrato. Es así como se tiene lo siguiente:

- La parte actora señala que por no aceptar la suspensión del contrato, le remitieron carta de renuncia, la cual no acepto. Pero la accionada señala que no es como se dice por el actor, pues fue éste mismo que en conversación con una de las funcionarias auxiliar de nómina, le solicito un modelo de renuncia ya que según lo expresado por esta empleada el trabajador le indico que el necesitaba el dinero de la liquidación.

- De igual forma se observa que el actor señala que 06/04/2020, la accionada envía escrito al accionante, informando que debe presentarse en las instalaciones de la empresa en MALAMBO – ATLANTICO al día siguiente, o sea el 07/04/2020, lo cual no fue posible por falta de transporte intermunicipal, al encontrarse toda actividad de movilización suspendida por el COVID 19. Sin embargo la tutelada señala que se ordenó por parte de la empresa que se enviara un vehículo que lo transportara hasta el lugar dispuesto para la entrega del Tracto Camión a su cargo, indicando que anexan copia de la imagen tomada a la conversación por Whats App, donde se le está indicando las instrucciones dadas por la empresa, directrices a las cuales hizo caso omiso el Accionante, al punto de negarse a responder las llamadas telefónicas realizadas por la empresa.

- El accionante señala que tiene su domicilio en la ciudad de Aguachica - Cesar y por tanto ante la restricciones de movilización no podía transportarse. Por su parte la tutelada expresa que el actor suministro además como domicilio Barranquilla.

- El accionante señala que no se cumplió por la tutelada con las disposiciones del Gobiemo de no terminar los contratos de trabajo, mientras que la tutelada señala que tomó medidas para preservarlos siendo muestra de ello ofrecer la suspensión de los contratos por la crisis que estaban pasando a lo cual accedieron los trabajadores excepto el actor.

Se observa entonces que existen varia discrepancias que dilucidar r para determinar si la terminación del contrato se dio o no conforme a la ley, y se estima que no es este el escenario para ello, pues no cuenta el Juzgado con los elementos de juicio necesario para desplazar de manera transitoria al juez competente.

El accionante trae a colación el estado de embarazo de su esposa, para indicar que es sujeto de especial protección para efectos de la estabilidad reforzada, sin embargo a pesar de que prueba lo alegado en cuanto al estado de embarazo de su compañera, no prueba que este hecho haya sido conocido o puesto en conocimiento de la empresa accionada antes de la terminación de la relación laboral, aspecto este de importancia bajo la última jurisprudencia de la Corte Constitucional a fin de proteger la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, en principio en la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 239 numeral 1 y 240 numeral 1 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en atención a la omisión legislativa contenida en estas normas, en el entendido de que la prohibición de despido y exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que sea cónyuge o compañero(a) permanente de mujer embarazada o lactante, dependiente económicamente de aquel.

De igual forma la Corte Constitucional en la T - 670 de 2017, expresó: 76. Con relación al conocimiento del embarazo por parte del empleador, la Corte manifestó que este no es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección. En aquellos casos en que el empleador tenga conocimiento del embarazo dará lugar a una protección integral y completa. Ello pues se entendía que el despido tuvo lugar a causa del embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del género. De

igual forma la falta de conocimiento del embarazo da lugar a una protección más débil basada en el principio de solidaridad y en la garantía del empleo durante el embarazo y la lactancia. Esta protección se constituye como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y para garantizar los derechos del recién nacido.

E igualmente indica la cita sentencia:

88. En particular, debe advertirse que para el caso de extensión de prohibición de despido a cónyuge, compañero (a) permanente, o pareja de mujer gestante o en periodo de lactancia, no es posible ordenar el pago de la licencia de matemidad a la compañera permanente dependiente económicamente del trabajador despedido u orden de pago de las cotizaciones que dieren lugar a la licencia de paternidad con medida sustitutiva el pago de la licencia de paternidad. Ello es así por cuanto que la protección que emana de la Sentencia C-005 de 2017 hace referencia a la salvaguarda del derecho a la salud de la pareja y del nasciturus del empleado al cual se le dio por terminada su relación laboral.

Si bien es cierto, la jurisprudencia no trata en concreto el tema del conocimiento o no del estado de gravidez por el empleador que termina la relación laboral con el trabajador que tiene la esposa o compañera embarazada, se estima que es dable aplicar el mismo lineamiento expresado por la Corte Constitucional para cuando se despide a la mujer en estado de embarazo y es así como se tiene que la sentencia SU 075 de 2018, cambió el precedente judicial al señalar que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de matemidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior.

Entonces, si en este caso el accionante no acredita que la empresa accionada conocía del estado de embarazo de su compañera al momento de la terminación del contrato no puede obligarse a que asuma obligación alguna. No encuentra dentro de la documentación allegada que se puede observar de manera legible documento alguno que prueba tal conocimiento por el empleador.

El actor habla de perjuicio irremediable, sin embargo no se encuentran acreditados los elementos que ha señalado la Corte Constitucional para que se configure tal perjuicio.

Es decir no se prueba un perjuicio **inminente**, que justifique las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética, **la urgencia** que se predica del accionante por salir de ese perjuicio inminente y la **gravedad** de los hechos, que hace evidente **la impostergabilidad** de la tutela como mecanismo necesario para la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales.

Ha sostenido la Corte Constitucional, que no todo perjuicio puede ser visto como irremediable, sino aquel que debido a sus características de inminencia y gravedad necesita que se tomen medidas urgentes e impostergables. Dado lo anterior, se estima que en este caso, la tutela se torna improcedente, pues existe otro medio de defensa, y el actor no ha demostrado la existencia de un perjuicio irremediable para que el juez de tutela remplace transitoriamente al juez natural.

Finalmente cabe anotar, que con respecto a la solicitud de autorización que indica la parte accionada para celebrar un nuevo contrato con el accionante durante el tiempo de la gestación, corresponde que esto se desarrolle entre el libre acuerdo de las partes, pues no puede la suscrita emitir ordenes o autorizar la celebración de un contrato sin saber las consecuencias que el mismo pueda generar en contra de los intereses del accionante, quien lo que está pidiendo es el reintegro bajo un contrato que se celebró desde el 5 de noviembre de 2019. Por lo tanto bien puede el accionante y la empresa accionada libremente decidir si se celebra un nuevo contrato y por el tiempo que se ofrece por la tutelada a fin de no tener que acudir a la justicia ordinaria quien será la que finalmente decida a quien le asiste la razón.

Por lo expuesto, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **DECLARAR** improcedente, la acción de tutela impetrada por el señor JAIRO HERNANDEZ ESPARRAGOZA, contra, BOOM LOGISTICS COLOMBIA S.A.S, conforme lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

2. **NOTIFICAR** este fallo a las partes intervinientes y al defensor del pueblo en la forma más expedita posible.

3. **REMITIR** esta providencia, si no fuere impugnada, a la honorable corte constitucional.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL
Jueza