



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON
FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE MANIZALES – CALDAS**

ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA

Radicado: 17001-40-71-002-2021-00001-01

Origen: Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas

Demandante: Lina María Cardona
C. C. 30.339.154

Demandado: EXTRAS S.A.

Vinculado: Ministerio de Trabajo
Azteca Comunicaciones Colombia S.A.S

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia No. 17

Manizales, marzo tres (3) de dos mil veintiuno (2021)

I. TEMA

Dentro del término legal, el Despacho resuelve la impugnación interpuesta contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso 17001-40-71-002-2021-0001-01.

II. ANTECEDENTES

1. IDENTIDAD DEL DEMANDADO Y SÍNTESIS DE LA DEMANDA

La señora Lina María Cardona se identifica con la C. C. 30.339.154, tiene domicilio en el Municipio de Manizales, Caldas, actúa en nombre propio, interpuso acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: linamariacardonawilliam@gmail.com.

Explicó que EXTRAS S.A., empresa de servicios temporales, la contrató bajo la modalidad de duración de la obra y labor para el cargo de VENDEDOR PAP MT, desempeñaba sus funciones en AZTECA COMUNICACIONES S.A.S en virtud del contrato de suministro de personal entre las sociedades comerciales ya mencionadas.

El 29 de octubre de 2020 EXTRAS S.A. solicitó ante el Ministerio de Trabajo autorización para despedirla, por medio de la Resolución No. 260 del 23 de noviembre de 2020, esa entidad resolvió autorizar la terminación del contrato.

La demandante presentó recurso contra esta decisión, no obstante, el 31 de diciembre de 2020, mientras transcurría el trámite de la reposición y apelación, EXTRAS S.A. le comunicó la terminación del contrato con base en la Resolución No. 260 del 23 de noviembre de 2020 del Ministerio de Trabajo.

La señora Lina María Cardona afirmó que tiene diagnóstico de vértigo paroxístico benigno, con calificación de pérdida de la capacidad laboral de 30.90%, no cuenta con otra fuente de ingreso distinta a su salario, tiene a su cargo una hija y dos nietos.

Para la demandante, EXTRAS S.A. le vulneró sus derechos, le solicitó al Juez declarar ineficaz el despido, en consecuencia, ordenarle a esta empresa:

- Reintegrarla de inmediato a un cargo de igual o superior jerarquía.
- Pagar los emolumentos salariales y de seguridad social que dejó de percibir desde la desvinculación laboral.
- Pagar la indemnización de 180 días de salario que prevé el art 26 de la Ley 361 de 1997.

2. IDENTIDAD DEL DEMANDADO Y DE LOS VINCULADOS, SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EXTRAS S.A.

La empresa está representada legalmente por Marcela Londoño Estrada, identificada con C.C. 66987159, según consta en el certificado de existencia y representación legal que aportó la parte.

La Abogada Natalia Valencia Marín, en calidad de apoderada judicial, contestó la demanda, recibe notificaciones en el correo electrónico: nataliavalencia@eficacia.com.co, bryanmonsalve@eficacia.com.co.

El representante judicial de EXTRAS S.A. se opuso a las pretensiones, solicitó declarar improcedente el amparo con base en lo siguiente:

- La empresa mantuvo vigente el contrato de trabajo con la señora Lina María Cardona, por cuenta del derecho a la estabilidad laboral reforzada del que esta goza, aunque las causas que dieron origen al vínculo laboral se encuentran extintas, precisamente por esta razón EXTRAS S.A. solicitó permiso de despido ante el Ministerio de Trabajo. La Abogada Natalia Valencia Marín explicó que EXTRAS S.A. no tiene oficinas en Manizales y el estado de salud de la demandante es incompatible con cualquier cargo disponible para reubicarla.
- Ni el Ministerio de Trabajo ni la demandante informaron a EXTRAS S.A. acerca de la interposición de recursos contra la resolución que autorizó la terminación del contrato de trabajo, por este motivo, después de transcurrir más de 10 días desde la notificación de la decisión, EXTRAS S.A. le comunicó a la señora Lina María Cardona el fin del vínculo laboral. La empresa entonces actuó de buena fe.
- En el expediente no reposa prueba de las afirmaciones que hace la demandante en relación con su situación económica y familiar.
- La acción de tutela es improcedente porque la demandante dispone de otros medios judiciales para exponer sus pretensiones, debe acudir a la Jurisdicción Ordinaria para solicitar el reintegro y presentar sus solicitudes económicas (sentencia T-470 de 1998).

AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S.

El señor Henry Tapiero Jiménez, en calidad de Representante Legal Suplente, contestó la demanda. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: notificacionjudicial@azteca-comunicaciones.com.

Aclaró que el 10 de noviembre de 2016, entre EXTRAS S.A.S. (empresa de servicios temporales) y AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. (empresa usuaria) se celebró el contrato ACC-87, por el cual la primera se obliga a poner a disposición de la segunda, trabajadores en misión en las cantidades, condiciones, y asignaciones salariales que se requiera, en los lugares del territorio nacional colombiano y con el lleno de los requisitos que la empresa usuaria indique. El contrato terminó el 10 de noviembre de 2018. El señor Henry Tapiero Jiménez aclaró que AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. suprimió el área en la cual trabajaba la demandante y se cerró las oficinas en la ciudad de Manizales, por reestructuración. En todo caso, AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. nunca fungió como empleador de la señora Lina María Cardona.

La demandante celebró el 20 de abril de 2017 un contrato de trabajo por obra o labor con EXTRAS S.A.S., fue asignada como personal en misión para desarrollar las funciones de VENDEDOR “PAP” MT, en la ciudad de Manizales, por el tiempo que durara la labor contratada con AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. No es cierto que la señora Lina María Cardona desarrollará funciones de cajero de AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S. y otras entidades.

Manifestó que si bien las pretensiones se encuentran dirigidas exclusivamente en contra de EXTRAS S.A.S, se opone a que el Juez las conceda.

En cuanto a la pretensión de reintegro señaló que es materialmente imposible reubicar a la trabajadora en virtud de la condición de salud que consta en el concepto de rehabilitación expedido por MEDIMAS EPS S.A.S., además la causa que originó el vínculo laboral desapareció en la medida que el contrato de prestación de servicios entre AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA S.A.S y EXTRAS S.A terminó el 18 de noviembre de 2018.

Con respecto a las pretensiones económicas advirtió que la demandante persigue recibir salarios y prestaciones sociales aunque desde 2017 no realiza ninguna actividad laboral productiva para su empleador EXTRAS S.A.

El señor Henry Tapiero Jiménez indicó que la estabilidad reforzada no es un derecho absoluto ni perpetuo. EXTRAS S.A. demostró la existencia de una causal objetiva para que el Ministerio de Trabajo autorizara el despido de la señora Lina María Cardona, dicha empresa inició el trámite ante esa entidad en ejercicio de sus derechos legales y constitucionales. La accionante no aportó los elementos para probar la supuesta afectación de su derecho al mínimo vital, ni prueba de que efectivamente interpuso a tiempo los recursos contra la Resolución No. 260 de 2020 del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, la señora Lina María Cardona cuenta con otros mecanismos de defensa, la acción de tutela no es el medio para reclamar derechos de contenido económico.

MINISTERIO DE TRABAJO

La señora Luisa Fernanda García Castillo, en calidad de Directora (E) de la Dirección Territorial Caldas del Ministerio de Trabajo contestó la demanda, recibe notificaciones en el correo electrónico: dtcaldas@mintrabajo.gov.co.

Informó que mediante escrito con radicado Nro. 05EE2020711700100003456 de fecha 29 de octubre del 2020, EXTRAS S.A presentó solicitud de autorización de terminación del contrato laboral de la señora Lina María Cardona, invocando como causales que la situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, y la terminación de la obra o labor contratada con la empresa usuaria AZTECA COMUNICACIONES COLOMBIA SAS.

El 23 de noviembre de 2020, la Dirección Territorial Caldas expidió la Resolución 260 del 23 de noviembre de 2020, por medio de la cual resolvió:

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa EXTRA SA, identificado con el NIT. 890327120-1, con domicilio en la avenida 5 No. 23 A Norte- 35, de la ciudad de Cali, Valle, la terminación del contrato de trabajo de la señora Lina María Cardona, identificada con Cédula de Ciudadanía 30.339.154, por configurarse una causal objetiva, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución...”

La Dirección Territorial Caldas notificó a la señora Lina María Cardona el 4 de diciembre de 2020, esta persona presentó recurso de reposición y en subsidio apelación el 21 de diciembre de 2020, dentro del término legal, vía correo electrónico radicado bajo el No. 05EE2020711700100004305 del 22 de diciembre de 2020.

El 14 de enero de 2021 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Caldas resolvió el recurso de reposición en el sentido de confirmar la Resolución 260 del 23 de noviembre de 2020 2019, además concedió el recurso de apelación ante el inmediato superior, en consecuencia, dio traslado del expediente al Director Territorial Caldas, para desatar el recurso. Esta decisión consta en la Resolución No. 007.

El trámite que agotó la Dirección Territorial Caldas se rige por el Manual de Funciones del Ministerio de Trabajo, la Resolución 2143 de 2014, y el Anexo Técnico No. 1, de igual manera, la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos por el Ministerio del Trabajo Nivel Central para el efecto previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, atiende a lo dispuesto en la Circular Interna 0049 del 1 de agosto de 2019.

Conforme el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, los recursos se tramitan en el efecto suspensivo, y en consonancia con el artículo 87, los actos administrativos quedarán en firme desde el día siguiente a la publicación, comunicación o notificación de la decisión sobre los recursos interpuestos, por tanto, en el presente caso, el despido solo podrá hacerse efectivo a partir del día siguiente a la ejecutoria del acto administrativo que lo autoriza, por último, según el artículo 87 del mismo estatuto, la autoridad administrativa cuenta con un plazo de dos (2) meses, contados a partir de la interposición de los recursos de reposición o apelación para decidir los recursos interpuestos contra los actos administrativos.

La señora Luisa Fernanda García Castillo aclaró que el Ministerio de Trabajo solo está revestido de facultades para verificar la existencia de la causal objetiva o justa causa contemplada en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, más no para declarar derechos o emitir juicios de valor que solo le corresponden a la justicia ordinaria. Por otra parte, la Corte Constitucional en la sentencia C-200 de 2019 estableció que “(...) la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente (...)”.

Advirtió que el Ministerio de Trabajo no vulneró ningún derecho fundamental a la demandante, ya que no es empleador ni tiene relación laboral de ninguna clase con dicha parte, por consiguiente existe falta de legitimación en la causa por pasiva.

3. ACTUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, admitió la acción de tutela mediante auto del 13 de enero de 2021, profirió la sentencia No. 3 del 25 de enero de 2021, en la cual, luego de anotar los hechos, las pretensiones, hacer un recuento de la actuación procesal y examinar la normatividad y la jurisprudencia que se aplican al caso concreto, decidió conceder la acción de tutela interpuesta por la señora Lina María Cardona.

4. IMPUGNACIÓN

EXTRAS S.A. impugnó, adujo que el Juez de primera instancia no consideró que el Ministerio de Trabajo omitió informar a la empresa acerca de la interposición de recursos contra la resolución que autorizó terminar el vínculo laboral, ni la demandante informó a EXTRAS S.A. esta circunstancia en el momento que la compañía le comunicó el despido. EXTRAS S.A. respetó el término que la Ley concede para presentar recursos, como no tuvo noticia de que la trabajadora interpusiera alguno, comunicó el despido, quiere decir esto que actuó con buena fe.

EXTRAS S.A. notificó el reintegro laboral a la demandante a partir del 2 de febrero en el cargo que venía desempeñando, tras enterarse tardíamente y con ocasión de la presente acción de tutela que la demandante presentó reposición y apelación contra la Resolución 260 del 23 de noviembre de 2020 del Ministerio de Trabajo.

Solicito revocar el fallo de primera instancia para en su lugar declarar improcedente la acción de tutela, absolver por hecho superado, exonerarla del pago de los salarios y emolumentos de seguridad social dejados de percibir por la demandante desde el momento de la terminación de su contrato hasta la fecha de reintegro.

III. PRUEBAS RELEVANTES

El Juzgado resolverá a partir de las pruebas que incorporó o practicó el Juez de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Después de establecer las posiciones de las partes, el Juzgado resolverá, según el resultado del análisis previo para determinar la carencia actual de objeto por hecho superado, si la decisión de primera instancia, por la cual el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, concedió el amparo de tutela interpuesto por la señora Lina María Cardona, se ajusta a la doctrina constitucional sobre la protección del derecho fundamental a la protección laboral reforzada, a la normatividad que regula el tema, además, si guarda conformidad con el acervo probatorio del proceso.

2. PRESUPUESTOS PROCESALES

El Juzgado encuentra que están dados los presupuestos procesales para proferir fallo de fondo, a saber:

- De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, corresponde a este Juzgado conocer de la impugnación formulada por la entidad demandada dentro de la presente acción de tutela.
- La demanda cumple los requisitos generales que señala el del Decreto 2591 de 1991: relación de los hechos y de los derechos que se consideran vulnerados, identificación de la autoridad o personas contra la cual se impetra la tutela, capacidad sustantiva y procesal de las partes, a quienes les asiste, además, interés en la resolución constitucional del asunto.

3. LA ACCIÓN DE TUTELA

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la tutela como un instrumento de protección, por el cual toda persona puede acudir a la jurisdicción frente a la vulneración de sus derechos fundamentales, por acciones u omisiones de cualquier autoridad pública, y excepcionalmente de particulares. Por eso su procedencia no está condicionada más que a la naturaleza del derecho cuyo amparo se persigue y a la posibilidad de que el afectado no disponga de otro medio de defensa, a menos que lo utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

4. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIA DE DEBILIDAD MANIFIESTA

El valor superior del derecho fundamental al trabajo, está expresado en los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Carta Política¹, disposiciones que consagran la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Esta prerrogativa del trabajador justifica la línea jurisprudencial en favor de la procedencia de la acción de tutela como medio excepcional para la protección. Ha explicado la Corte que en la condición de ser sujeto especial de protección está el fundamento de la protección reforzada del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta. Dijo la Corporación:

“4.1....

¹ El inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia prescribe que “el estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos y maltratos que contra ellas se cometan”.

De igual manera, el artículo 47 establece que “el estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran”.

Así mismo, el artículo 53 superior, contempla como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Además, el artículo 54 de la carta dispone que “es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

“4.2. Asimismo, esta Corporación ha señalado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener un reintegro laboral, debido a que el ordenamiento jurídico tiene mecanismos de defensa judicial, en principio, idóneos para tramitar este tipo de demandas.

4.3. Sin embargo, “en ciertos casos el análisis de la procedibilidad de la acción en comento deberá ser llevado a cabo por los funcionarios judiciales competentes con un criterio más amplio, cuando quien la interponga tenga el carácter de sujeto de especial protección constitucional, esto es, cuandoquiera que la acción de tutela sea presentada por niños, mujeres cabeza de familia, ancianos...”.

4.4. En el caso de las personas en condiciones de debilidad manifiesta como resultado de padecimientos físicos o sensoriales, que formulan pretensiones dirigidas a lograr a través de la acción de tutela el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y en esa medida el reintegro a sus puestos de trabajo, es pertinente recordar lo señalado en la sentencia T- 198 de 2006. La Corte, en relación a la procedibilidad de la acción, manifestó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”.

4.5. En consecuencia, “al estudiar la procedibilidad de la acción de tutela en ámbitos en los cuales esté de por medio la probable vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de una persona, el juez de amparo, además de analizar los requisitos generales de procedibilidad de la acción, debe tener en cuenta, como criterio relevante, la calidad de sujetos de especial protección constitucional de estos individuos, atendiendo, así mismo, a las particulares circunstancias que exhiba el caso concreto”. Véase la Sentencia T-292 de 2011.

El amparo constitucional del trabajador en estado de debilidad manifiesta por su condición física, mental o económica toma la forma de mandatos concretos que deberá observar rigurosamente el empleador. El trabajador tiene derecho:

- A conservar el empleo.
- A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
- A permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.
- A que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz.

En el caso específico de quienes se encuentran afectados en la salud, la Corte ha formulado las reglas en los siguientes términos:

“Esta corporación ha señalado que en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se constataste que la persona ha

cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya terminado”.

La extensión de la protección del derecho fundamental al trabajo se mide bien en el hecho de que cubija las distintas modalidades, comprende el que tiene origen en una relación laboral, como el que se deriva de un contrato civil. Así, en la sentencia T-987 de 2008 la Corte Constitucional admitió que la protección del trabajador cubija a quienes prestan su fuerza de trabajo en virtud de un contrato de naturaleza civil:

"Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.

Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente".

"En los asuntos contenidos en las sentencias T-1201 de 2001 y T-529 de 2004, los amparos se concedieron de forma transitoria y las discusiones sobre la relación que en dichos contratos pudiese existir, para el reconocimiento de prestaciones sociales, licencia de maternidad y salarios dejados de percibir se supeditó a la jurisdicción laboral para que la discrepancia se ventilara en dicha sede, lo cual no fue óbice para amparar los derechos constitucionales de la mujer embarazada que son de mayor entidad y peso constitucional, garantizando la renovación de los contratos y continuidad en las labores".

Finalmente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada comprende el derecho a la reubicación laboral, sobre este punto explicó la Corte:

"El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde "la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital".

La Corte ha considerado que “el derecho a la estabilidad laboral reforzada comporta el derecho a la reubicación. Este derecho no solo implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral, también la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones, así como el suministro de la información necesaria en caso de que la reubicación no sea posible, a fin de que el trabajador pueda formular las soluciones que estime convenientes”.

A manera de recapitulación, el derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor”.

V. CASO CONCRETO

1. PRESENTACIÓN

Según las pruebas, EXTRAS S.A. solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo suscrito con la señora Lina María Cardona, no obstante, sin que existiera decisión en firme, el 31 de diciembre de 2020 comunicó el despido a la trabajadora.

EXTRAS S.A. contestó la demanda argumentó que actuó de buena fe bajo el convencimiento de que existía decisión en firme que le autorizaba finalizar el vínculo laboral, refiriéndose a la Resolución No. 260 del 23 de noviembre de 2020.

El Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, resolvió conceder la solicitud de amparo. Impugnó EXTRAS S.A.S. Esta empresa informó que notificó el reintegro laboral a la demandante a partir del próximo 2 de febrero en el cargo que venía desempeñando.

Efectivamente, la señora Lina María Cardona le corroboró a este despacho judicial que su contrato se encuentra vigente, EXTRAS S.A.S. le pagó los salarios que dejó de percibir desde el despido y le continúa pagando sin novedad.

De igual manera, este Juzgado conoció por intermedio de la demandante que el 3 de febrero de 2021 la Dirección Territorial de Caldas del Ministerio de Trabajo profirió la Resolución No. 45 resolviendo de este modo el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 260 del 23 de noviembre de 2020, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR la Resolución 260 del 23 de noviembre de 2020 “Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajador con discapacidad” de conformidad con las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral que tiene la EMPRESA EXTRAS S.A. identificada con Nit 890.327.120-1, y la trabajadora LINA MARIA CARDONA, identificada con la C.C. 30.339.154 por los motivos expuestos en el presente proveído.

ARTICULO TERCERO: COMPULSESE el expediente al Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de esta Territorial, para investigar el presunto incumplimiento del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, por parte de la empresa EXTRAS S.A.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO QUINTO: Una vez ejecutoriado, archivar el expediente”.

2. CARENIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO

A partir del recuento de los hechos se concluye que existe hecho superado, por tanto, el Juzgado debe declarar improcedente la acción de tutela por carencia actual de objeto.

Existe carencia actual de objeto por hecho superado cuando la pretensión del demandante queda satisfecha en el transcurso del trámite del proceso, siempre y cuando se trate del cumplimiento pleno de la carga a la que está obligada la parte demandada, si prevalece, aunque sea en parte la causa que dio lugar a la acción de amparo, persiste justificación para la intervención judicial.

Recientemente, la Corte Constitucional se refirió al tema, en la sentencia T-086 de 2020 reiteró:

“31. En reiteradas ocasiones, esta corporación ha señalado que la carencia actual de objeto se configura cuando la orden del juez constitucional no tendría efecto alguno o “*caería al vacío*”, y que dicho fenómeno puede presentarse bajo las categorías de *hecho superado, daño consumado* o el acaecimiento de alguna *otra circunstancia* que conduzca a que la vulneración alegada ya no tenga lugar siempre que esta no tenga origen en la actuación de la entidad accionada (*situación sobreviniente*).

32. En relación con la primera categoría (carencia actual de objeto por *hecho superado*, en adelante, “hecho superado”), el artículo 26 del Decreto 2591 de 1991 determina lo siguiente: “*Artículo 26.- (...) Si, estando en curso la tutela, se dictare resolución, administrativa o judicial, que revoque, detenga o suspenda la actuación impugnada, se declarará fundada la solicitud únicamente para efectos de indemnización y de costas, si fueren procedentes*”.

33. La Corte ha interpretado la disposición precitada en el sentido de que el *hecho superado*, tiene lugar cuando desaparece la vulneración o amenaza al derecho fundamental invocado. Concretamente, la hipótesis del hecho superado se configura “*cuando entre la interposición de la acción de tutela y el fallo de la misma, se satisface por completo la pretensión contenida en la acción de tutela, es decir, que **por razones ajenas a la intervención del juez constitucional**, desaparece la causa que originó la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del peticionario*” (resaltado fuera del texto).

34. En tal sentido, esta corporación ha señalado los aspectos que deben verificarse a fin de examinar y establecer la configuración del *hecho superado* desde el punto de vista fáctico. Estos aspectos son los siguientes: “(i) *que efectivamente se ha satisfecho por completo lo que se pretendía mediante la acción de tutela;* (ii) *y que la entidad demandada haya actuado (o cesado en su accionar) a motu proprio, es decir, voluntariamente*”.

Está acreditado que EXTRAS S.A.S. reintegró a la demandante, le pagó los salarios que esta persona dejó de percibir desde el despido y le continua pagando sin novedad, incluso, está acreditado que existe decisión en firme desfavorable para la empresa en el trámite que adelantó ante la Dirección Territorial de Caldas del Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral.

De acuerdo con esto, no solo están satisfechas las pretensiones de reintegro y económicas de la demandante, además, la situación detrás del despido, es decir, el pronunciamiento inicial que hizo el Ministerio de Trabajo en la Resolución No. 260 del 23 de noviembre de 2020, desapareció completamente en la medida que la decisión administrativa fue revocada.

En conclusión, no hay materia sobre la que este despacho judicial pueda emitir un pronunciamiento.

Por lo expuesto, administrando justicia, en nombre de la República y por mandato de la Constitución y la Ley, el **JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE MANIZALES CALDAS**,

R E S U E L V E

PRIMERO: REVOCAR la sentencia No. 3 del 25 de enero de 2021 que profirió el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso No. 17001-40-71-002-2021-00001-01, para declarar la carencia actual de objeto por hecho superado.

SEGUNDO: INFORMAR esta determinación al Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, a la demandante, la demandada y demás intervinientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



OLMEDO OJEDA BURBANO
JUEZ

Firmado Por:

**SEGUNDO OLMEDO OJEDA BURBANO
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 001 PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO**

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: **cf1b3eb0c2ae7168c5e8ba3edb7a8637a2b499254b45118baf6bdb0162f6f8a8**
Documento generado en 03/03/2021 12:03:12 PM

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