



*Villavicencio, Meta, seis (06) de agosto de dos mil veinte (2020)*

**Ref: Acción de tutela No. 50001-4003-008-2020-00249-01 de ÁNGEL FERNANDO LADINO RIVERO contra CONCREMACK SAS, con vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, NUEVA EPS, SEGUROS BOLIVAR, AFP PROTECCION y PORVENIR.**

*Se decide la impugnación interpuesta por el accionante contra el fallo de tutela proferido el dos (02) de julio de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.*

### **I. ANTECEDENTES**

*En ejercicio de la acción de tutela acudió ÁNGEL FERNANDO LADINO RIVERO, por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, la salud, mínimo vital, la vida y seguridad social; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada el reintegro de manera inmediata a un cargo que ocupaba, con el fin de que cese la vulneración de sus derechos fundamentales.*

*Como sustento fáctico de sus pretensiones relató que el 24 de agosto de 2018 ingresó a laborar a la empresa CONCREMACK SAS mediante contrato a término indefinido, en el cargo de agente de servicios y el día 30 de abril de 2020, fue notificado de la terminación de su contrato, situación que vulnera su mínimo vital, el de su hija de 6 años y sus padres, que al quedar cesante no cuenta con seguridad social caso que es gravísimo para la situación de emergencia sanitaria por la que estamos atravesando a nivel mundial debido a la pandemia por el COVID-19.*

*Agregó que la accionada, no sólo lo despidió a él, sino a varios de sus compañeros de trabajo sin autorización alguna del Ministerio de Trabajo y sin tener en cuenta que el Gobierno Nacional ha dispuesto para el salvamento del empleo bajo decreto de emergencia un subsidio a la nómina y a alivio para el pago de primas de la cual la empresa debió utilizar antes de realizar su despido.*

### **II. TRÁMITE**

*Admitida la acción de tutela se dispuso el debido enteramiento de la parte accionada y vinculada para que se pronunciara sobre los hechos materia de la presente acción.*

*La NUEVA EPS señaló que una vez revisada la base la base de afiliados de Nueva EPS, pueden determinar que el accionante se encuentra en estado ACTIVO en el RÉGIMEN CONTRIBUTIVO con protección laboral por un periodo de tres meses de acuerdo a lo establecido decreto 780 de 2016, , adicional a ello, que el empleador CONCREMACK, reportó novedad de retiro en la planilla de autoliquidación del mes de mayo de 2020, motivo por el cual se realiza cierre de la relación laboral sin que a la fecha el empleador realice novedad de reingreso. Refiere que, de acuerdo con lo anterior, su defendida no es sujeto pasivo de la presente actuación, toda vez que el asunto versa respecto de temas contractuales que la entidad no tiene conocimiento.*

*LA ARL SEGUROS BOLIVAR informó que el accionante estuvo afiliado a esa ARL por la empresa CONCREMARCK SAS, desde el 24 de agosto de 2018 hasta el 31 de marzo de 2020 con novedad de retiro reportada en la citada fecha. y en la base de datos no se evidencia reporte por parte de la empresa CONCREMARCK SAS., de presunto accidente o enfermedad laboral en que se haya encontrado afectado el señor ANGEL FERNANDO LADINO RIVERA, durante su última vinculación con la ARL.*

*PORVENIR S.A., señaló que el accionante no está afiliado a ese fondo, por ende, quien debe resolver la solicitud es la entidad en la cual se encuentra válidamente afiliado el accionante en pensiones obligatorias. En razón de lo anterior existe una falta de legitimación por pasiva., solicita su desvinculación.*

*El MINISTERIO DEL TRABAJO, señaló que "...una vez revisadas la base de datos de atención de consulta y expedientes tramites de autorización adelantados en la oficina Villavicencio, NO se encuentran registros de consulta del señor ANGEL FERNANDO LADINO RIVERO ni tramite solicitado por CONCREMACK SAS." Por lo que petitionó declarar la improcedencia de la acción constitucional con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación de su parte, ni es quien ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.*

*Igualmente, que el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social.*

*Por su parte, CONCREMACK S.A.S, señaló que el señor ANGEL FERNANDO LADINO RIVEROS fue contratado por la Compañía a término indefinido el 24 de agosto de 2018, para el cargo de Agente de Servicio y el 30 de abril del corriente año decidió proceder con la terminación del Contrato Laboral y procedió con la respectiva INDEMNIZACIÓN.*

*Agrega que no existe actual amenaza al Derecho al mínimo vital, para sí mismo y para su núcleo familiar, ello se comprueba mediante el hecho de que la compañía le líquido y pago las prestaciones sociales al trabajador por el tiempo laborado, sumado a la indemnización por la terminación del contrato laboral sin justa causa. Solicitó se declare improcedente la acción de tutela como quiera que el actor cuenta con otro medio de defensa judicial, para resolver el hecho planteado, pues será el Juez Laboral quien determine lo que en derecho corresponda.*

*LA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍA PROTECCIÓN S.A., señaló que el señor LADINO RIVERO, se encuentra afiliado al fondo desde el 28 de junio de 2011 en pensiones. Aduce que se realizó una revisión de todas las bases de datos y se pudo determinar que, a la fecha, no se le adeuda reconocimiento de prestación económica alguna al actor ni respuesta a derecho de petición. Considera que la acción no está llamada a prosperar, toda vez que se encuentra demostrado que esa Administradora no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante.*

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

*El juez de primera instancia, en sentencia del 02 de julio de 2020, dispuso negar la acción de tutela, tras considerar que el accionante cuenta con otro medio judicial para solicitar lo aquí pedido y no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato.*

### **IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN**

*Ante la determinación tomada por el juzgado, el accionante impugnó el fallo, expuso que la accionada no ha tenido ningún motivo para despedirlo sin justa causa, no fue solicitado el permiso para su despido ante la autoridad competente, reitera la vulneración al derecho fundamental de la salud y mínimo vital, en ocasión a la terminación de su contrato laboral, que la empresa CONCREMACK S.A.S., no ha dejado de facturar, ni ha parado su maquinaria, situación que desdibuja toda la política pública que fue diseñada por el Gobierno Nacional, para la defensa del empleo y que requiere de la intervención del Juez Constitucional como quiera que la competencia del Ministerio de Trabajo no permite obligar a la empresa para que efectúe su reintegro.*

### **V. CONSIDERACIONES.**

*De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.*

### **Problema Jurídico:**

*Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí la presente acción de tutela es el mecanismo adecuado para ordenar el reintegro del accionante a la empresa accionada?*

*El artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.*

*Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención de éste en varios artículos<sup>1</sup>, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia<sup>2</sup>.*

*Así mismo se estableció<sup>3</sup> en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VIII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia, no pueden ser quebrantados.*

*Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no*

---

<sup>1</sup> Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros..

<sup>2</sup>Artículo 25. C.P: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

<sup>3</sup> Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

*significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.*

*Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:*

*“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>4</sup>, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.*

*Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”<sup>5</sup>.*

*Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:*

*“Artículo 26º.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

---

<sup>4</sup> Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

<sup>5</sup> Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”<sup>6</sup>

*No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que, si se produjo el despido de una persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.*<sup>7</sup>

*Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-040 de 2018, para que esta protección proceda, ha fijado las siguientes reglas:*

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral”

*Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la*

<sup>6</sup> Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

<sup>7</sup> Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

*conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”<sup>8</sup>*

*Para el presente caso es necesario poner de presente que la Corte Constitucional ha indicado que para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:*

*“A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia; B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión; C) se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y D). 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.”<sup>9</sup>*

*Ahora bien, atendiendo la situación actual de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 decretada por Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y teniendo en cuenta que posteriormente mediante el Decreto No 417 del 17 de marzo 2020, se declara un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de contener la propagación del COVID19, requiriéndose apoyar directamente a las empresas en las actividades de contención y mitigación coronavirus (COVID-19) y velar por la vida de los trabajadores en los ambientes laborales, con elementos de protección y actividades de intervención del riesgo por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, destinando recursos, acciones y programas para tal fin.*

*Motivos por los que el Gobierno Nacional atendiendo las recomendaciones dada por la Organización Internacional del Trabajo para la adopción de medidas urgentes para proteger a los trabajadores, estimular la económica y el empleo sosteniendo los puestos existentes de trabajo el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 803 del 19 de marzo de 2020 dispuso someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos sean atendidas de manera prioritaria por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales en razón al grave impacto a la economía y al tejido social del país.*

---

<sup>8</sup> Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de Noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

<sup>9</sup> Sentencia T-293/11

*Igualmente, las circulares 021 del 17 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020 expedidas por el Ministerio del Trabajo, enunciaron medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención y luego en la fase de mitigación de Covid-19 respectivamente y de la declaratoria de la emergencia sanitaria, donde ofrece lineamientos y recomendaciones, que pueden ser considerados por los empleadores con el de proteger el empleo y la actividad productiva.*

*El Gobierno Nacional mediante Decreto 637 del 06 de mayo de 2020, declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional y mediante Decreto Legislativo N° 770 del 03 de junio de 2020, adopta una medida de protección al cesante, adopta medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios y se crea el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la emergencia económica, social y ecológica declarada mediante el decreto 637 de 2020.*

#### **Caso concreto:**

*En el caso de autos, y luego de revisadas las probanzas arrimadas al plenario, no se observa que el tutelante se encuentre dentro de alguno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial antes citada, comoquiera que el mismo no ostenta la calidad de quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, es decir, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, el trabajador discapacitado.*

*En efecto, tiene decantado nuestro máximo Tribunal Constitucional, que el reintegro por vía de tutela, es jurídicamente inadmisibles, comoquiera que para el efecto existen otros medios de defensa judicial, que en el caso concreto, es el proceso laboral ordinario sendero propio para que los empleados o trabajadores promuevan ese tipo de asuntos, pues, sólo tratándose de personas con estabilidad laboral reforzada es factible acudir a la acción de amparo en reemplazo de la acción de reintegro laboral.*

*Lo anterior, teniendo en cuenta que de las pruebas arrimadas se tiene que el actor, no se encuentra incapacitado, ni discapacitado, habida cuenta que, sólo quien ostente alguna de esas calidades puede reclamar su protección para no ser retirado del servicio, o que habiéndolo sido, pida su reintegro, sin embargo en el caso, es evidente que la ruptura del vínculo laboral se dio por causas ajenas al estado de salud del accionante, pues se debió a la decisión unilateral por parte del empleador de terminar el contrato de trabajo, para lo cual procedió a efectuar la respectiva indemnización por despido sin justa causa establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, deberá el actor, si es su deseo controvertir las circunstancias o el motivo de su despido acudir a la Jurisdicción Laboral para dirimir la mentada*

*controversia y no ante este Juez Constitucional, quien solo en las circunstancias ya planteadas puede intervenir en el presente asunto.*

*Por otro lado, no existe acervo probatorio que nos permita inferir que el accionante sea el único responsable de la manutención de sus padres e hija y que en ocasión de su despido no pueda hacerlo o se vea afectado su mínimo vital, teniendo en cuenta lo manifestado por la accionada y lo corroborado por el actor en el escrito de impugnación, le fue pagada la indemnización por la causal de despido sin justa causa a la terminación de su contrato.*

*Del mismo modo, no se evidencia vulneración al derecho a la salud, nótese que la NUEVA EPS señaló que el accionante se encuentra en estado activo en el régimen contributivo con protección laboral por un periodo de tres de acuerdo a lo establecido decreto 780 de 2016, por lo que no se verá afectado el servicio de salud en el momento de requerirlo.*

*Por su parte, vale la pena resaltar que la Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se decretó la situación actual de emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y el Decreto No 417 del 17 de marzo 2020, donde declaró un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de contener la propagación del COVID19, no reguló, ni prohibió la terminación de los contratos a término indefinido sin justa causa por parte de los empleadores, así como tampoco el Decreto 637 del 06 de mayo de 2020, el cual declaró ese el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional.*

*A su turno el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 803 de 2020, informó que haría uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria, para que sean atendidos de manera prioritaria por parte de la unidad especial de investigaciones especiales, sin que se evidencie que exista orden para que en ocasión de la pandemia sea obligatorio autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminado un contrato a término indefinido sin justa causa.*

*Aunado a lo anterior, el Ministerio del Trabajo en las circulares 021 del 17 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020, nada mencionó de la obligación de contar con permiso o autorización previa de su parte para terminar un contrato a término indefinido sin justa causa, en situación de emergencia sanitaria en la que a la fecha nos encontramos, nótese que ante la respectiva vinculación al presente trámite constitucional del Ministerio de Trabajo resaltó que la accionante cuenta con un medio judicial ordinario para solicitar lo aquí pretendido, esto es la Jurisdicción laboral.*

*El Decreto Legislativo N° 770 del 03 de junio de 2020, adopta una medida*

*de protección al cesante, medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, crea el programa de apoyo para el pago de la prima de servicios y se crea el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la emergencia económica, social y ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020, sin que ninguno de estos decretos hayan podido cobijar el petitum del hoy accionante.*

*Razones suficientes para determinar que se comparten los fundamentos del A quo, para negar la acción de tutela en primer instancia, al evidenciar que la tutelante no se encuentra en curso de alguno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial anteriormente citada, así como tampoco dentro de los beneficios de los decretos del Gobierno Nacional, ni demostró que estuviese presentando un perjuicio irremediable, inminente y/o urgente que pusiera en peligro sus derechos fundamentales, que le impida acudir a la jurisdicción ordinaria para la defensa de sus intereses, en consecuencia habrá de confirmarse el fallo impugnado.*

## **VI. DECISIÓN**

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO, META** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,*

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 02 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Villavicencio, por lo expuesto en esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFIQUESE**, a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMÍTASE** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**

**FEDERICO GONZALEZ CAMPOS**  
**JUEZ CIRCUITO**  
**JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**

*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:*

***040ede5fc5b0d60f96f16de8ef9f8c0899d58e4240bfab994bda224931420c2***

***f***

*Documento generado en 06/08/2020 02:20:04 p.m.*