

SENTENCIA N° 082

Veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020).

RADICACION: 2020-00081-00
ACCIONANTE: DANIELA HURTADO MURILLO
ACCIONADO: OCUPAR TEMPORALES S.A.S
VINCULADO: PANADERIA LA 96 SAS

I.- OBJETO DE LA DECISIÓN:

Pasa el despacho a resolver la acción de Tutela presentada por la señora DANIELA HURTADO MURILLO contra la empresa OCUPAR TEMPORALES S.A.S, por presunta vulneración de los derechos fundamentales a la DIGNIDAD HUMANA, MINIMO VITAL, VIDA DIGNA, AL DEBIDO PROCESO.

II.- DE LO PRETENDIDO Y EL SUSTENTO FACTICO

De lo pedido

Pretende la accionante que se tutelen los derechos fundamentales a la **VIDA DIGNA, EL DEREHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO AL MINIMO VITAL, DERECHO AL DEBIDO PROCESO**, y, en consecuencia, se ordene al accionado:

1. Realizar el pago oportuno de la indemnización por despido, terminación del contrato sin justa causa de los meses que faltan para la terminación del contrato.
2. Se le condene al pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por no pago de salarios ni prestaciones sociales a la terminación del contrato, para no tener que acudir nuevamente a esta vía de acción.
3. Que dentro de los diez (10) días siguientes al fallo de tutela, informe el estado del cumplimiento del mismo, de tal manera que se pueda hacer un seguimiento al cumplimiento de las órdenes proferidas, haciendo efectiva la protección otorgada.
4. Que, de no presentarse el cumplimiento del fallo, se haga cumplir, de conformidad con el artículo 27 del decreto 2591 de 1991, de tal manera que la sentencia protectora no pase a ser un elemento inocuo frente a la protección y no se tenga que utilizar nuevamente esta vía constitucional en busca de la protección ya concedida.
5. Que se ordene a la personería municipal y a la defensoría del pueblo que vigilen y realicen el seguimiento de cumplimiento del fallo proferido.



Sustento factico.

- Que es una mujer de 27 años, soltera, vive en vivienda arrendada en la calle 75ª, carrera 49ª-5 de la ciudad de Bello, sector (Mirador), tiene un hijo de tres (3) años, vive con su hermana de 16 años, la cual estudia, vive con su madre de 54 años; Que todos se encuentran a cargo de su protección y sustento económico; que es estrato 2, y pertenece al régimen contributivo.
- Que se encuentra vinculada como trabajadora en la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.S**, cumpliendo la función de empacar productos alimentarios en una empresa de panadería, desde el primero (01) de septiembre de 2019 por un contrato escrito por un año.
- Que, en el mes de marzo de 2020, por motivos de la emergencia mundial, la empresa **OCUPAR TEMPORALES** le indica que debe tomar vacaciones forzadas, por siete (7) días, las cuales cancelo en dinero.
- Que luego de cumplir el tiempo de vacaciones forzadas, le solicitó a la empresa por vía telefónica que le informarán cuando debía presentarme a cumplir sus labores, lo cual ellos le manifestaron que le avisaban; Que el respectivo aviso fue que terminaban su contrato laboral.
- Que Interpuso un derecho de petición donde le solicitaba a la empresa OCUPAR TEMPORALES que le entregara la copia de su contrato laboral y en respuesta verbal y vía telefónica, le indican: “que el contrato se encuentra en la oficina y que nadie se encuentra en ella para sacar dicha copia solicitada”.
- Que su estado económico en estos momentos es muy precario, deplorable, su calidad de vida disminuye, le causa estrés el no tener con que comprar los alimentos a las personas que están a su cargo.

III. TRAMITE PROCESAL

Por sistema de reparto, nos fue adjudicada la presente acción y por reunir los requisitos establecidos en el Art. 14 del Decreto 2591 de 1991, se procedió a su admisión.

Igualmente, mediante auto interlocutorio No. 453 del 12 de junio de 2020, se ordenó la vinculación a la presente acción de la empresa PANADERIA LA 96 S.A.S.

IV. RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

1. OCUPAR TEMPORALES S.A, se sintetiza así:

- Que la señora DANIELA HURTADO MURILLO, estuvo vinculada laboralmente con, OCUPAR TEMPORALES S.A., vinculación que se dio mediante contrato de trabajo

por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada, del 01 de octubre de 2019 al 05 de abril de 2020, y en razón de esta relación laboral fue afiliada a la seguridad social en salud a la EPS SURA, y al Fondo de Pensiones PORVENIR S.A

- Que la fue vinculada laboralmente con OCUPAR TEMPORALES S.A, como trabajadora en misión para colaborar temporalmente en las actividades de la empresa usuaria PANADERIA LA 96 S.A.S, en el cargo de OPERARIO DE PRODUCCION, mas no es cierto que haya sido vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo.
- Que la accionante, venía desempeñando la labor para la cual fue contratada de manera normal en desarrollo del contrato de trabajo, hasta que las condiciones de ejecución del contrato laboral cambiaron, por la alteración ocasionada por el COVID-19, lo que ha generado que las empresas usuarias no puedan desarrollar de manera normal su objeto social, viéndose disminuidos sus ingresos, su producción.
- Que se acordó otorgarle a la accionante el periodo de vacaciones anticipadas, a partir del día 28 de marzo de 2020, y debía reintegrarse el 06 de abril de 2020, ante la imposibilidad de realizar la prestación del servicio personal en las instalaciones de la empresa usuaria PANADERIA LA 96 S.A.S, a la que prestaba el servicio; se comunicaron con la accionante, para explicarle la situación, y se envió notificación mediante correo electrónico, teniendo en cuenta que la empresa usuaria no estaba operando de manera normal y en aras de proteger su salud, la de su familia y evitar arriesgarse al contagio del COVID-19 y además con el fin de guardar el aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional mediante Decreto 457 de 2020, para de manera conjunta definir las acciones para mitigar los impactos que representa esta alteración, que ha traído el COVID-19, a nivel mundial.
- Que la accionante aceptó las vacaciones por tanto no es cierto que hayan sido vacaciones forzadas; que se tuvo en cuenta como alternativa permitida por el ministerio de Trabajo para el manejo de la situación laboral de los trabajadores, y ante la imposibilidad de continuar prestando su labor en la empresa usuaria.
- Que el día 28 de marzo de 2020, con el fin de mitigar y acatar lo ordenado por el Gobierno Nacional en el Decreto 457 de 2020, le fueron otorgadas vacaciones anticipadas; que una vez puesto en consideración a la ex trabajadora esta alternativa, que se resalta no refutó, el día 28 de marzo de 2020 se le remitió mediante correo electrónico, teniendo en cuenta que no era posible realizarlo de manera presencial, por las circunstancias ya comentadas, el documento en donde se le otorgaban las vacaciones anticipadas para su revisión y probación; Que con esto se entiende que la accionante aceptaba la alternativa propuesta, nunca se coaccionó u obligó a la accionante a aceptar la misma.
- Que el día 05 de abril de 2020, se le notificó a la accionante de la terminación del contrato de trabajo por terminación de la obra o labor, causal objetiva de terminación del contrato de trabajo contenida en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que la empresa usuaria PANADERIA LA 96 S.A.S,

donde prestaba sus servicios en misión, les notificó que no requería más el servicio que venía prestando la ex trabajadora; que se debe tener en cuenta que si la empresa usuaria les notifica que no requiere más el servicio que presta el trabajador en misión, termina la labor para la cual fue contratado, pues desaparece la causa que le da origen a la misma, y por eso se procede con la terminación del contrato de trabajo como efectivamente se procedió en el caso de la accionante.

- Que igualmente, la accionante conocía desde el momento de su vinculación laboral lo anteriormente expuesto, pues así lo reconoció y aceptó al suscribir el contrato de trabajo por obra o labor que la vinculó con la empresa.
- Que no se tiene constancia de la presentación de un derecho de petición por parte de la accionante solicitando la copia del contrato de trabajo que la vinculaba con OCUPAR TEMPORALE S.A., igualmente la accionante tampoco aporta soporte ello en los anexos de la acción de tutela.

2. PANADERIA LA 96 S.A.S, se sintetiza así:

- Que la Empresa de Servicios Temporales **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, tenía la obligación legal de afiliar a la trabajadora en misión al Sistema de Seguridad Social Integral, esto es, salud, pensión y ARL durante el tiempo que durase la prestación del servicio de colaboración.
- Que la vinculación laboral de la señora **DANIELA HURTADO MURILLO** por disposición legal se encuentra cargo de la Empresa de Servicios Temporales **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, en calidad de empleador directo, por lo tanto, la Empresa Usuaria no tiene injerencia al respecto; Que la accionante en calidad de trabajadora en misión y como colaboración temporal en el marco del contrato de prestación de servicios celebrado entre **PANADERÍA LA 96 S.A.S.** y la Empresa de Servicios Temporales, desarrolló el servicio desde el 01 de octubre de 2019 hasta el 05 de abril de 2020.
- Que efectivamente la señora **DANIELA HURTADO MURILLO** estuvo en vacaciones anticipadas a partir del 28 de marzo de 2020 por el término de 7 días.
- Que mediante documento con fecha del día 03 de abril de 2020 la Empresa Usuaria **PANADERÍA LA 96 S.A.S.** notificó de manera escrita a la Empresa de Servicios Temporales **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, la terminación de servicio de colaboración temporal respecto a la trabajadora en misión **DANIELA HURTADO MURILLO**.

V. PRESUPUESTOS PROCESALES

Este Juzgado es competente para conocer en primera instancia de la acción instaurada de conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591/91 y el artículo 1 del decreto 1983 de 2017, además las partes tienen capacidad sustantiva y procesal.

VI. PROBLEMA JURIDICO Y TESIS DEL DESPACHO

Problema Jurídico.

El problema jurídico a resolver en la presente acción, es determinar si la acción de tutela presentada es procedente para que se proceda a ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa, así como la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso afirmativo, se debe analizar si existe o no vulneración u amenaza a los derechos fundamentales invocados, en ocasión al no pago de dichas indemnizaciones al término del contrato de trabajo.

VII. CONSIDERACIONES:

1. PROCEDENCIA DE LA TUTELA

1.1 Legitimación por activa

Conforme al artículo 86 de la Constitución, toda persona, puede presentar acción de tutela para la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados. Respecto de la legitimidad por activa para el ejercicio de la acción de tutela, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, esta puede ser ejercida (i) a nombre propio; (ii) a través de un representante legal; (iii) por medio de apoderado judicial, o (iv) mediante un agente oficioso.

Dentro del presente caso se tiene por acreditada la legitimación por activa, por cuanto la accionante actúa en nombre propio.

1.2 Legitimación por pasiva

De conformidad a lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Nacional, así como lo establecido en el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991, se acredita la legitimación por pasiva de la empresa OCUPAR TEMPORALES S.A, por ser esta entidad, la presunta transgresora de los derechos fundamentales de la accionante, en ocasión al no pago de las indemnizaciones a la terminación del contrato.

1.3 inmediatez

La Corte ha resaltado que, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela puede interponerse “en todo momento” porque carece de término de caducidad. No obstante, la jurisprudencia constitucional también es consistente al señalar que la misma debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la presunta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales.

Encuentra esta judicatura acreditado el presente requisito pues la situación que dio origen a la presente acción, es la terminación del contrato de trabajo de la accionante y tal situación

acaeció en el mes de abril del presente año, en consecuencia, se tiene que la acción de tutela se ejerció en un término prudencial.

1.4 Subsidiaridad. Sentencia T 118 de 2019.

Establece la Corte Constitucional que de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que “(...) **el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante o iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.**”.

Ahora, afirma que en los eventos de que el amparo proceda como mecanismo definitivo, ha precisado la propia jurisprudencia que la ineficacia y falta de idoneidad de los medios ordinarios de defensa con que cuente el accionante han de ser estudiadas atendiendo la particularidad del caso y las condiciones de la persona afectada, pues solo así, será posible determinar si tales mecanismos ofrecen una solución integral desde una dimensión constitucional y no meramente formal. En palabras de la Corte “(...) *el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha sido señalado por esta Corporación, el Juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales*”.

Igualmente, informan que “(...) *para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio, se requiere la configuración de un perjuicio irremediable, el cual ha reiterado esta Corte debe ser inminente y grave. De allí que, las medidas para evitar su consumación obedezcan a los criterios de urgencia e impostergabilidad. Sobre esa base, ha agregado la jurisprudencia en la materia que “(...) (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo” se constituyen como criterios orientadores al momento de determinar la existencia o no de un perjuicio irremediable. En este último escenario, la decisión de amparo constitucional tiene un alcance transitorio, en el sentido que solo se mantiene vigente mientras la autoridad judicial competente decide de fondo sobre la acción ordinaria instaurada por el afectado.*”

1.4.1 Improcedencia general de la acción de tutela para dirimir controversias laborales. Sentencia T 064 de 2006.

Afirma que la Corte Constitucional ha sido consistente en sus pronunciamientos cuando determina que la acción de tutela no es mecanismo procedente para resolver conflictos entre patronos y trabajadores, salvo en los casos en que se evidencie un perjuicio irremediable, resultado de la real violación de un derecho fundamental del actor o en los que no hay medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada, toda vez,

que existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, instituidas en el ámbito de la jurisdicción ordinaria laboral, como la encargada que es de proferir los fallos de mérito sobre el particular.

Ahora, la Corte ilustra que no se ha admitido la utilización de este medio para el reconocimiento de derechos laborales de origen puramente legal, sino que, “(...) *excepcionalmente, le ha dado prosperidad a la acción de tutela por la necesidad de garantizar la efectividad de derechos constitucionales fundamentales, como en el caso de que esté de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables, especialmente de personas cuya protección constitucional por mandato de la Carta Suprema deba ser prioritaria, o que por situaciones objetivas especiales, la jurisprudencia les haya reconocido la necesidad de protección a través de esta vía.*”

En conclusión, afirman que “(...) *solamente ante la comprobación de una evidente vulneración o amenaza de derechos fundamentales o de garantías constitucionales en razón de la relación laboral, para cuya efectiva protección o restablecimiento, el mecanismo de defensa establecido en el procedimiento ordinario que la legislación procesal laboral tiene previsto para tal fin sea insuficiente, puede emerger la acción de tutela como medio judicial para el logro de ese objetivo.*”

1.4.2 Reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela. Sentencia T 043 de 2018.

Establece la Corte Constitucional que “(...) *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 no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso.** Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante.*

Afirma que en lo que respecta al mínimo vital debe entenderse como “aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc.”, en consecuencia, aducen que “(...) *su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto 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.*

Así pues, es claro que, respecto a la controversia en torno al pago de la indemnización por Despido sin justa causa, de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de trabajo, y la indemnización por falta de pago de que trata el artículo 65 de la misma norma, alegado por la actora quien aduce la ocurrencia de un despido sin justa causa y una falta de pago oportuno

que dan lugar a las indemnizaciones descritas, mientras que la empleadora alega que la terminación acaeció por causa objetiva, esto es, por terminación de la obra o labor contratada; es decir, se pretende el reconocimiento de derechos laborales inciertos y discutibles, por lo que la accionante cuenta con un medio de defensa judicial idóneo y eficaz para lograr la protección de sus derechos, esta es, la Jurisdicción ordinaria laboral, donde deben ventilarse y debatirse este tipo de controversias, mismas que resultan ser de la órbita exclusiva de conocimiento de dicha rama..

Sobre este tema la corte en sentencia T-040-2018 dijo:

“12. En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: **los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles**. Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

“el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.”

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

13. Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso, resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita

“**El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**”

“ (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis

probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”

En esa medida, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a la declaración de derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciable, implican una dimensión prestacional o económica que, como se dijo con anterioridad, compete resolverlos al juez laboral.”

En el sub lite, estamos frente a un derecho incierto y discutible toda vez, que se trata de una controversia entre la existencia o no de un despido injusto, frente a un contrato de duración de la obra o labor, que conforme la norma laboral, su terminación depende de la duración de la obra o labor contratada, es decir, en el sub lite, existe contienda sobre la verdadera naturaleza del contrato y sobre la existencia o no de un despido injusto, como quiera que no se están discutiendo el pago, de las acreencias laborales que se dan por el simple ministerio de la ley, como es el caso, del pago de salarios y prestaciones sociales, por ende para este caso la tutela es improcedente.

Por otra parte, se requiere adicionalmente la acreditación de un perjuicio irremediable, que habilite la procedencia de la acción, el cual se presenta cuando existe un menoscabo moral o material injustificado que es irreparable, debido a que el bien jurídicamente protegido se deteriora hasta el punto que ya no puede ser recuperado en su integridad. Además, el daño debe ser **inminente**, es decir que está por suceder en un tiempo cercano, a diferencia de la mera expectativa ante un posible menoscabo. Asimismo, las medidas que se deben tomar para conjurar el perjuicio irremediable deben ser **urgentes y precisas** ante la posibilidad de un daño **grave** evaluado por la intensidad del menoscabo material a los derechos fundamentales de una persona y finalmente la acción de tutela debe ser **impostergable** para que la actuación de las autoridades y de los particulares sea eficaz y pueda asegurar la debida protección de los derechos comprometidos¹.

Así las cosas, se tiene que la actora allegó constancia del pago de arriendo por valor de 500.000, pago de servicios públicos por valor de \$ 97.147, aduce además que tiene a cargo su núcleo familiar compuesto por su madre de 54 años de edad, su hermana menor de edad, estudiante y su hijo de 3 años.

Igualmente, la parte demandada allegó constancia del contrato celebrado entre las partes, siendo un contrato por obra o labor contratada, que efectivamente inició el 1 de octubre de 2019 y su término de duración era de conformidad a la cláusula tercera del mismo, hasta que

¹ Corte Constitucional. Sentencia T 471 de 2017.

finalice la obra o labor particular a cargo del trabajador, en el mismo sentido se aportó carta enviada por la empresa PANADERIA LA 96 SAS, en la que informa a la accionada que la persona enviada en misión termina la obra o labor que desempeñaba el 5 de abril de 2020, adicionalmente, allego constancia del pago de \$ 595.886 por concepto de liquidación, comprendiendo vacaciones, prima de servicios, cesantías e intereses sobre las cesantías, valor que fue cancelado el 17 de abril de 2020, según constancia aportada por la entidad accionada.

Así pues, para esta judicatura no se acreditó la afectación al mínimo vital o un perjuicio que genere un daño inminente, grave y que amerite medidas urgentes y precisas, que habilite la procedencia de la presente acción como quiera que a la accionante se le terminó el contrato a partir del 5 de abril de 2020 y el día 17 de abril de 2020 se le canceló la respectiva liquidación, garantizando con ello su subsistencia mientras logra ubicarse nuevamente en el mercado laboral, además es una persona joven, que no tiene ninguna limitación física o psíquica que le impida desempeñar un trabajo, sumado a lo anterior, la actora no allegó suficientes medios de convicción de los que se pudiera demostrar la situación especial por la que está atravesando, pues no allegó constancia de que efectivamente su ingreso fuera el único del núcleo familiar, o si por el contrario reciben ayuda económica de otra persona, además tampoco acreditaron alguna situación que de la que se pudiera colegir un estado de debilidad manifiesta para que se pudiera habilitar la acción de tutela para revisar la controversia.

En conclusión para esta judicatura no se satisface el requisito de procedibilidad de la presente acción, por ende, la misma se torna improcedente para que se proceda a ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa, así como la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues tal controversia resulta ser de la órbita exclusiva de conocimiento de la jurisdicción ordinaria laboral, sumado a ello, es de aclarar que los términos judiciales que se encontraban suspendidos en ocasión a la pandemia generada por COVID 19 se reanudarán a partir del 1 de julio de 2020, y podrá acudir a la jurisdicción ordinaria sin problemas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintinueve Civil Municipal de Medellín Antioquia, Administrando Justicia en Nombre del Pueblo y por Mandado expreso de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE el amparo de los derechos fundamentales invocados por la señora DANIELA HURTADO MURILLO, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes personalmente, o en su defecto por el medio más expedito dentro del término estatuido en el Art. 30 del Decreto 2591 de 1991.



TERCERO: De no ser Impugnado este Fallo, remítase oportunamente el expediente ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, tal como lo prevé el Art. 31 del Decreto citado en antecedencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARLY ARELIS MUÑOZ
JUEZ

Firmado Por:

MARLY ARELIS MUÑOZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 029 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLIN

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:

0cf55b31d41f8f1a1a6f044aeb4a96d194e96c40fc66ca4bfb0f7705d62c302e

Documento generado en 23/06/2020 02:06:16 PM

