

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., Veintisiete (27) de mayo de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA: 110014003049 2022 00442 00

Encontrándose agotado el trámite de informe sobre los hechos, defensa y contradicción propios de esta acción constitucional, y dado que no se avizora la existencia de causal de nulidad que afecte lo actuado, el presente Despacho procede a emitir pronunciamiento de fondo.

I. ANTECEDENTES

1. PARTES:

Accionante: DIEGO ALZATE ALZATE.

Accionada: EMPRESA DISTRIBUCIONES INDUSTRIALES S.A.S y SUPERLABORALES S.A.

2. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN

- Describe la accionante que celebó contrato de trabajo el día 08 de febrero de 2008 con la empresa Superlaborales S.A., el cargo para el que fue contratado fue el de operador de tracto camión, desempeñando entre otras funciones como de revisión del camión, cumplir con las leyes de tránsito terrestre, inspeccionar la mercancía y conducir camiones por las rutas indicadas por el empleador, con una asignación de un salario mínimo legal mensual vigente, mas comisiones devengando en promedio la suma mensual de \$3.500.000, y su horario de trabajo por turnos rotatorios en promedio de 18 horas a 22 horas diarias.
- Manifiesta que el día 3 de marzo 2019, la empresa Superlaborales le indico que debía presentar carta de renuncia ya que iban a suscribir un nuevo contrato con otra empresa, que lo anterior se requería por ser un trámite administrativo, así las cosas, manifiesta que el día 04 de marzo de 2019, celebró contrato de

trabajo con la empresa accionada Distribuciones Industriales S.A.S. continuando prestando sus servicios en el lugar y con las mismas condiciones laborales, en lo referente al cargo y salario.

- Señala que para el año 2020 comenzó a presentar fuertes dolores de cabeza, confusión y cambios en la visión, circunstancia que lo llevo a realizar exámenes médicos en donde fue diagnosticado con las patologías de hipertensión arterial alta – hiperglicemia – trastorno del metabolismo de los carbohidratos – diabetes mellitus, prescribiéndole medicamentos, y exámenes de los cuales manifiesta siempre informo a la empresa Distribuciones Industriales S.A.S..
- Indica que el día 04 de marzo de la presente anualidad la empresa Distribuciones Industriales S.A.S., termino el contrato del accionante sin mediar justa causa comprobada. Indica que la empresa accionada le señalo que termino el contrato por expiración del tiempo señalado sin notificarle el preaviso de no renovación del contrato.
- El accionante manifiesta a través de su apoderado que en la actualidad sigue desarrollando sus patologías pese a que se le ha realizado varios tratamientos, este no ha obtenido ninguna mejoría, que en la actualidad se encuentra desempleado sin generar ningún ingreso económico, que no cuenta con vivienda propia siendo responsable de su familia, por lo que manifiesta se está viendo totalmente afectado por cuando no cuenta con un ingreso para la subsistencia de su familia.
- El abogado manifiesta que a su poderdante le están vulnerando sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la vida en condiciones dignas y justas, a la salud, a la dignidad, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto lo despidieron sin tener en cuenta sus patologías.

3. OBJETO DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Como pretensiones se proponen las siguientes:

1. Sea tutelado los derechos fundamentales al mínimo vital, la salud, a la igualdad, la seguridad social, la vida en condiciones dignas y justas y la estabilidad laboral reforzada del señor Diego Alzate Alzate.

2. Como consecuencia, solicita se ordene a la Empresa Distribuciones Industriales S.A.S. y Superlaborales S.A., en calidad de empleador, a reintegrar a Diego Alzate Alzate a su puesto de trabajo o a otro en igualdad de condiciones, por haberlo despedido sin tener en cuenta el estado de indefensión en que se encuentra.
3. Ordenar a la Empresa Distribuciones Industriales S.A.S. y Superlaborales S.A. en calidad de empleador del accionante, cancelar indexados los salarios y acreencias laborales dejados de percibir, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se produzca el reintegro de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
4. Ordenar a la Empresa Distribuciones Industriales S.A.S. y Superlaborales S.A. en calidad de empleador, cancelar a favor de mi representado los 180 días de salario por haberlo despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. DERECHOS ESTIMADOS COMO VULNERADOS

- Mínimo vital, Salud; igualdad; seguridad Social, vida en condiciones dignas y justas y la estabilidad laboral reforzada.

5. ACTUACIÓN PROCESAL

Presentada la acción constitucional, el Despacho dispuso admitirla mediante auto proferido el 18 de mayo de 2022; corriendo traslado de su contenido, por el término improrrogable de dos (2) días, a las entidades accionadas y a la vinculada.

6. CONTESTACIÓN DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

Superlaborales S.A.

Dentro de la oportunidad correspondiente a través representante legal solicita no tutelar los derechos solicitados por el accionante como quiera que la empresa que represente nunca actuó de mala fe, manifiesta que entre las partes existió contrato de trabajo el cual finalizó por la renuncia libre u voluntaria del trabajador aclarando que al accionante le cancelaron oportunamente sus prestaciones sociales y demás emolumentos que a su retiro de adeudaban.

Afirma que no es de buen recibir que el accionante pretende mediante este mecanismo que después de presentar renuncia voluntaria por motivos de una mejor oferta laboral, pretende ahora después de más de 3 años obtener un reconocimiento o reintegro a la empresa cuando incluso en la actualidad la empresa que representa no tiene contrato de prestación de servicios vigente con la empresa accionada "EDINSA"

Por lo anterior solicita se nieguen la presente acción de tutela, por no encontrarse vulnerado derecho fundamental alguno.

Ministerio del Trabajo

En lo que respecta a la entidad manifiesta la improcedencia de la acción de tutela contra por falta de legitimación en la causa por pasiva por cuando aduce que no fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y la entidad. Señala que lo que presente el despacho con la vinculación es que el ministerio se pronuncie sobre los hechos, pero precisan que no son los llamados a rendir informe por lo que solicita se desvincule de la presente acción constitucional.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada a legada por el actor, manifiesta que el sentir de la norma y de la jurisprudencia constitucional es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación física o psíquica que le impida al empleado desarrollar su labor, lo cual se traduce en: el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

Respecto a la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales, la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo

que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante. La evaluación de la procedencia no debe reducirse a un simple escrutinio procesal, en cuanto deben ser sopesadas las particulares circunstancias en las que se encuentra quien reclama la protección constitucional. Por lo que indica que respecto de tales pedimentos 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, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código.

Por último y teniendo en cuenta lo expuesto en su contestación, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Empresa Distribuciones Industriales S.A.S.

El representante legal de la empresa convocada en su escrito de contestación informa que entre el accionante y la empresa que represente existió contrato de trabajo a término fijo por 6 meses y finalizó por expiración del plazo pactado, previamente notificada la voluntad de no prórroga del contrato por parte del empleador, dentro del término legalmente establecido.

Arguye que dicha terminación obedeció al principio de autonomía de la voluntad de una de las partes, para poner fin al vínculo contractual, cumpliendo como se menciona anteriormente con los formalismos fijados y dentro de los términos estipulados por el Código Sustantivo del Trabajo CST. Es así como tratándose de contratos de trabajo a término fijo, las partes con antelación convienen las condiciones de su vinculación fijando de forma clara e inequívoca el término de duración del vínculo contractual, en ese sentido, cualquiera de las partes, para este caso el empleador, decidió dar por terminada la relación contractual.

Precisa que no es cierto, lo que expresa el accionante al indicar que solo tuvo conocimiento de la notificación por parte del empleador

de no prorrogar el contrato de trabajo, hasta el 03 de marzo de 2022, pues, la misma le fue entregada de forma personal por el equipo de gestión humana, no obstante el empleado se negó a firmarla, evidencia de lo anterior es la constancia suscrita por el equipo de gestión humana y dos testigos (También empleados de la compañía), donde también se certifica que si bien el accionante se negó a firmar la carta de pre aviso, si firmó como constancia de recibido el pasado 29 de enero del 2022, la autorización para realizarse los exámenes médicos de retiro, así mismo, se encuentra su firma en el formato de paz y salvo que debe presentar todo empleado que se retira de la compañía al área de nómina para efectos de pago de liquidación y que está fechado 02 de febrero de 2022. Por lo que afirma que es evidente que el empleador cumplió con su deber legal de notificación al empleado de no prórroga de que trata el numeral primero del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo CST.

Respecto a la condición de salud que refiere el actor, expone que desde el inicio de la vigencia del contrato de trabajo hasta su terminación por expiración del plazo pactado, el accionante reportó dos incapacidades de carácter general ambulatoria, la primera el 04/10/2019 hasta 05/10/2019 y 31/01/2020 hasta 09/02/2020, sin que se tuviera conocimiento de recomendaciones o restricciones médicas para desempeñar su labor de conductor de tracto camión o que por el contrario requieran un especial seguimiento que desde la compañía como empleador debiera realizarse, en tal sentido, no es viable pretender el reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada o demostrar una debilidad manifiesta frente al empleador.

Precisa que al no demostrarse la vulneración alegada y como quiera que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos, la tutela tiene carácter subsidiario, además de precisar que nos encontramos frente a un debate de interpretación y aplicación de la norma sustantiva laboral, por lo que la acción que se debe seguir es la de un proceso ordinario, precedida de las características de gratuidad, oralidad, publicidad, libre formación del convencimiento, inmediatez, todo ello precedido de la conciliación, una vez trabada la litis. (Ley 712 de 2001 artículos 1º y 2º, artículos 39, 42, 45, 48, 49, 50 y 61 del C.P.T. y S.S. artículo 11 Ley 1149 de 2007).

Igualmente indica que como el accionante solicita la ineficacia del acto contenido en la terminación del contrato – quedar sin efecto- y ordenar el reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social y pago de la indemnización por despido

injustificado de que trata el artículo 26 de la ley 361 del 1997, peticiones que no pueden ser concedidas por medio de una tutela, pues la misma busca es proteger derechos fundamentales posiblemente vulnerados. En este caso concreto y como se explica, es un conflicto patrimonial, de competencia funcional del juez del trabajo. (Ley 712 de 2001 artículos 1º, 2º, 5º, 12 y 38 que modifican el Código Sustantivo del Trabajo).

Por lo que concluye solicitando se rechace por improcedente de la presente acción de tutela, teniendo en cuenta que, al señor, DIEGO ALZATE ALZATE no se le violó, vulneró o amenazó ningún derecho fundamental.

II. CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA

Acorde con lo establecido en los decretos reglamentarios 2591 de 1991, 1382 de 2000, 1069 de 2015 y 333 de 2021 este Despacho resulta competente para resolver la presente tutela, ya que se ajusta a las exigencias sustanciales dispuestas en el artículo 86 de la Constitución Política y se dirige contra una persona jurídica de naturaleza privada, sobre la que se estima la generación de vulneración de derechos fundamentales con ocurrencia en Bogotá D.C.

2. PRUEBAS

En ese orden, para resolver la presente tutela se tendrá como prueba la documental que acompaña el escrito de tutela y las contestaciones expuestas por la empresa accionada y las vinculadas.

3. PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, analizadas las manifestaciones de la parte tutelante y las contestaciones radicadas en el expediente, el problema jurídico a resolver es el siguiente:

¿De acuerdo con el acervo probatorio recaudado en el trámite de tutela, LA EMPRESA DISTRIBUCIONES INDUSTRIALES S.A.S. – EDINSA S.A.S., transgredió las garantías fundamentales del señor DIEGO ALZATE ALZATE, a los derechos constitucionales a **i)** mínimo vital, **ii)** salud, **(iii)** igualdad **(iv)** seguridad social **(v)** vida en condiciones

dignas y justas, y **(vi)** estabilidad laboral reforzada, al haber terminado el vínculo laboral?

4. CASO CONCRETO

Se trata en esta oportunidad de determinar si al gestor Alzate Alzate, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales alegados, en cuanto aduce le fue terminado su vínculo laboral sin el preaviso que exige la ley, así como sin tener en cuenta las patologías que presenta; padecimiento que según refiere fue ocasionado con ocasión en la prestación de sus servicios laborales.

Como premisa inicial debe resaltarse que la acción de tutela, debido a su naturaleza subsidiaria y residual, sólo es procedente cuando el afectado o afectada como en la situación en particular no dispone de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, o cuando existiendo tales medios, éstos no resultan idóneos y eficaces para salvaguardar el derecho en razón de las circunstancias del caso o las particulares condiciones de quien solicita la protección y por lo tanto se hace imperiosa la intervención inmediata del Juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, evento en el cual el amparo procede de forma transitoria.

Más específicamente, con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que "...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”¹

No obstante lo anterior, también se ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, eventos en los cuales el Juez constitucional está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral², de donde se colige que solo bajo esos supuestos en precedente acceder a este mecanismo subsidiario.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53 de la Constitución Nacional, ha sido establecida, como en efecto lo ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional en varios de sus fallos, a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que “...en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-768 de 2005

² Ver Sentencia T-009 de 2008.

autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración. (...)

“Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta. En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”³

³ Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

Aunado a los anteriores criterios jurisprudenciales, la ley 361 de 1997 establece un régimen de carácter especial, que trasciende en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones previendo por que quienes las padecen en los grados de severa y profunda, la asistencia y protección necesaria; como se puede observar esta normatividad especial, consagra mecanismos de integración social para aquellas personas con limitaciones de carácter severo y profundas.

Decantado lo anterior y avizorando **el caso que demanda la atención de este Juzgador**, se advierte que de acuerdo con lo expresado por parte tanto del accionante **DIEGO ALZATE ALZATE**, esta, mantuvo un vínculo contractual con **EMPRESA DISTRIBUCIONES INDUSTRIALES S.A.S.**, la cual terminó el pasado 04 de marzo de 2.022, en razón al cumplimiento al plazo inicialmente pactado;

Lo anterior traduce, que en principio no se encuentra acreditado que el despido relatado, se hubiese generado por voluntad del empleador ni por encontrarse afectado en su salud, pues de ello no se acreditó ninguna de tales excluyentes; en gracia de discusión, es que debe tenerse en cuenta que la relación laboral fue suscrita por un tiempo determinado (6 meses), pactándose desde el mismo principio en cumplir con sus funciones en la empresa Distribuciones Industriales S.A.S.

Sin embargo, esta unidad judicial no se adentrara en tal estudio y sin mayores elucubraciones precisará que al terminarse el vínculo contractual, por la finalización del tiempo inicialmente pactado “6 meses”, para el cual fue contratado por la entidad accionada, el solicitante no estaba cobijado por ningún fuero “*especial*” que obligara a las entidades a mantener una nueva vinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aun cuando como se dijo anteriormente su salida se dio exclusivamente por la culminación del tiempo inicialmente pactado.

Y así fue aceptado por parte de la accionante, luego que como se advierte de los documentos aportados por la accionada se evidencia que el mismo no quiso firmar la carta de notificación de no prórroga del

contrato, pero si la de la autorización de los exámenes de egreso, como requisito para solicitar su liquidación, lo que inicialmente permite colegir que el accionante tuvo pleno conocimiento que la relación laboral se terminaría por la no prórroga del contrato al termino inicialmente pactado.

Quiere significar lo anterior, que en principio no son de recibo aquellos argumentos expuestos por el solicitante en su fondo de tutela, más aun cuando como bien se ha referido, su inminente desvinculación se originó por terminación del tiempo inicialmente pactado; y no por capricho de ser despedida ni removida de sus labores, producto de un padecimiento de salud, el cual en todo caso según indica el accionado no había sido informado o puesto en conocimiento de la empresa, circunstancia que el accionante no prueba.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, como bien se preciso es que no es deber de esta Judicatura inmiscuirse en cuestiones que corresponden debatirse en otros campos jurisdiccionales; pues resáltese que la Carta Política y el decreto reglamentario de la acción de tutela, son claros en advertir que los derechos fundamentales de las personas deben protegerse por los Jueces Ordinarios, entendiendo por tales los distintos al Juez Constitucional, por medio de los procedimientos también ordinarios dispuestos en la legislación para ello, entendiendo por procedimientos ordinarios todos los mecanismos diferentes a la acción de tutela.

Es así como la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable.

En el caso concreto, el solicitante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que en su sentir encuentra violado y el cual no ha agotado, ya que en el presente caso no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable.

Lo hasta aquí concluido, no obsta, *iterase*, para que la actora si así lo considera, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral de forma tal

que el Juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades para indagar si, en efecto, ha existido un despido injusto ó un vínculo laboral que genere el pago de las indemnizaciones y prestaciones que reclama y por ende el reintegro pedido.

Más, tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, pues ni siquiera se precisaron las circunstancias que lo aparejaban. Es más, no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le corresponde probarlo con la consecuente acreditación de las siguientes exigencias, que: “...(i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente...” Corte Constitucional, Sentencia T-210 de 2011. Presupuestos que en el sub judice brillan por su ausencia.

Corolario de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le ha afectado los derechos fundamentales invocados por el accionante **DIEGO ALZATE ALZATE**, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **DIEGO ALZATE ALZATE**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta decisión a los interesados por el medio más expedito, atendiendo lo previsto en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada oportunamente esta decisión. envíese el expediente -para su eventual revisión- a la Corte Constitucional acatando lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31 *ejúsdem*.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'N. León', written in a cursive style.

**NÉSTOR LEÓN CAMELO
JUEZ**

MA