

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO CINCUENTA Y TRES CIVIL MUNICIPAL
Bogotá D.C., catorce (14) de abril de dos mil veinte (2020)

Ref. Acción de Tutela No. 110014003053202000233
Accionante: Rigoberto Ruiz Triana.
Accionada: American Delivery Service ADS SAS

Antecedentes

Cumplido el trámite pertinente, se procede a resolver la acción de tutela instaurada por Rigoberto Ruiz Triana, quien actúa en nombre propio, para que se ampare el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Hechos Narrados Por La Accionante:

- 1. El primero de marzo de 2005 firmo contrato laboral l a término fijo por un año con la empresa American Delivery Service ADS SAS, el cual fue terminado por mutuo acuerdo en las partes el 23 de enero de 2006.*
- 2. El 23 de febrero de 2006 se suscribió nuevamente contrato laboral entre las partes, el cual fue nuevamente a término fijo por un año, para el 30 de marzo de 2007 se suscribió otro Sip, del contrato señalado anteriormente, mediante el cual se modificó la cláusula sexta del contrato de trabajo.*
- 3. El día 23 de febrero de 2020, recibió carta de su empleador dando por terminado su contrato laboral, sin el respectivo preaviso del mes conforme al numeral 1 de artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y sin tener en cuenta el estado de emergencia causado por la pandemia del Covid 19.*

Trámite Procesal: *Asignado el expediente al Despacho, mediante proveído de 2 de abril de 2020 se admitió la presente acción y se dispuso vincular al Ministerio de trabajo. Adicionalmente en dicha providencia se dispuso negar la medida provisional que había sido solicitada por el accionante. Notificadas las partes se obtuvo respuesta de la siguiente manera:*

Respuesta de la Accionada American Delivery Service ADS SAS: señala que efectivamente el 1 de marzo de 2005, se celebró contrato de trabajo con el señor Rigoberto Ruiz Triana, contrato que se celebró inicialmente a término fijo por un año, luego de lo cual el 23 de enero de 2006, se dio por terminado el contrato anteriormente señalado por mutuo acuerdo entre las partes oportunidad en la cual fue cancelado al accionante la respectiva liquidación de prestaciones sociales quedando a paz y salvo por todo concepto.

El día 23 de febrero de 2006 la empresa requirió nuevamente los servicios del señor Rigoberto Ruiz Triana, razón por la cual se celebró nuevamente contrato de trabajo a término fijo por un año, así las cosas en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, 21 de enero de 2020, se le informo al accionante que no se prorrogaría el contrato laboral de nuevo, carta que fue recibida sin inconformidad alguna por parte del señor Ruiz Triana, con base en lo anterior dicho vínculo laboral concluyo el pasado 23 de febrero de los cursantes.

Teniendo en cuenta lo anterior la accionada notifico al señor Rigoberto Ruiz Triana dentro del término de 30 días antes, el preaviso donde se le informa la terminación de su contrato de trabajo desde el 23 de febrero de 2020, a la citada fecha el demandante no tenía ninguna condición especial que impidiera terminar la relación laboral pues la terminación obedece a una justa causa la cual se encuentra contemplada en el Código

*Sustantivo de Trabajo, en su artículo 6 literal c el cual reza que por **expiración del plazo fijo pactado**, en consecuencia la demanda al decidir terminar el contrato de trabajo del accionante no vulnera derecho fundamental alguno al señor Ruiz.*

De otra parte aclara que la emergencia en el país por la pandemia COVID 19, inicio desde el 16 de marzo de 2020, fecha en la cual se inició paulatinamente el aislamiento de algunos sectores económicos, sin embargo desde el 20 de marzo inicio el simulacro y posteriormente el aislamiento preventivo obligatorio, conforme a lo anterior el contrato de trabajo del señor Rigoberto a la fecha en la que el país inicio la emergencia sanitaria ya tenía más de 20 días de haberse terminado, y más de un mes de habersele enterado de la decisión de no renovación de la vinculación laboral,

Respuesta De La Vinculada Ministerio de Trabajo: Solicita se declare la improcedencia de la presente acción de tutela frente a la entidad por falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que la entidad no fue, ni es empleador del accionante, lo que implica que no existe vínculo de carácter laboral con el accionante, por lo que no existen derechos recíprocos entre las partes, por lo que solicitan ser exonerados de cualquier responsabilidad frente a los hechos de la presente acción.

Para Resolver Se Considera:

La acción de tutela es un mecanismo de protección especial e inmediata que constituye uno de los derechos políticos más caros a la sociedad desde 1.991 en nuestro país y aparece concebido en el artículo 86 de la norma normarum, como un mecanismo tendiente a lograr que los derechos constitucionales fundamentales de las personas, sean protegidos con eficiencia, cuando quiera que estos sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.

Respecto de la competencia de la presente acción de tutela debe tenerse en cuenta que este Despacho es competente para conocer de ella, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1.991, Decreto 1382 de 2.000, modificado por el Decreto 1983 de 2017, y demás disposiciones aplicables.

Acción de tutela contra particulares - procedencia excepcional.

Los preceptos disponen que, excepcionalmente, la acción de tutela procede en los casos en los que quien vulnera o amenaza los derechos fundamentales es un particular, siempre que se cumplan unas circunstancias y condiciones específicas. La Corte, en su desarrollo jurisprudencial, ha indicado que las diferencias significativas que existían entre lo público y lo privado han ido disminuyendo, de tal forma que, actualmente, se acepta que la vulneración de derechos fundamentales no solo puede provenir de una autoridad estatal, sino también de los particulares, concretamente cuando (i) éste tenga a su cargo la prestación de un servicio público; (ii) cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo o; (iii) en casos en los que el accionante se encuentre en situación de subordinación e indefensión con respecto al agresor.

Acción De Tutela Como Mecanismo Transitorio

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate,

y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional “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, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

De La Procedibilidad General De La Acción De Tutela En Materia Laboral.

En materia laboral, - con ocasión a los cargos que presenta la actora en esta oportunidad -, la H. Corte Constitucional ha reiterado de manera general sobre la procedibilidad de la acción de tutela que: “(...) salvo en casos de (sic) la existencia de un perjuicio irremediable, o cuando no se vislumbre la existencia de un mecanismo judicial que pueda definirse como idóneo para el logro efectivo de la protección a los derechos fundamentales de los ciudadanos, no es procedente la acción constitucional para resolver conflictos laborales surgidos entre el patrono y el trabajador.

En efecto, se ha señalado por la Corte Constitucional, que el juez natural para la resolución de los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, es la jurisdicción ordinaria laboral, a la que le compete pronunciarse de fondo sobre el caso particular (...).”¹ (Subrayado fuera de texto).

Sin embargo, también ha reconocido el alto Tribunal, que aunque las acciones laborales son en principio conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos pueden resultar insuficientes, especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-605 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Así lo ha reconocido también la H. Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, cuando tales circunstancias se presentan. De hecho, en la sentencia SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se precisó que: “(...) las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario(...)”.

Reintegro, Asunto Propio Del Juez Laboral²

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

“La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, ‘no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.’”

Además se ha explicado cómo el reintegro tiene plena justificación constitucional cuando se trata de personas cuyas afecciones de salud se constituyen en verdaderas barreras para acceder a otras alternativas ocupacionales:

“De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, ‘la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar.’”[18]

Pues bien: bajo la perspectiva que ofrecen las anteriores consideraciones, la procedencia de la acción de tutela para el caso particular se define a partir de los siguientes presupuestos: (I) que el ente particular en contra de quien se dirige la acción a) preste un servicio público, o b) afecte con su conducta un interés colectivo de forma grave y directa, o c) respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien promueve el trámite; (II) que no exista otro mecanismo de defensa judicial del derecho cuya vulneración se alega; (III) que a pesar de existir otro medio de defensa, el mismo no sea idóneo o eficaz ante el acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención en el caso de personas de especial protección constitucional.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, la Corte Constitucional, reiterando su jurisprudencia en la SU 040 de 2018, señaló:

“...1. La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios⁴⁹¹ ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014⁴⁹¹ recogió estos parámetros señalando que:

“(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

² Ver, sentencia 029 de 2016

encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección^[50], 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^[51].^[52] (Resaltado fuera de texto)

5.2. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016^[53] se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Luego de analizar varias providencias^[54] en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.^[55]

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”.^[56]

5.3. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

Del Caso Concreto

En el presente asunto, del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión de la accionante se encamina al reintegró laboral a la empresa American Delivery Service S.A.S., a un cargo igual o similar al que desempeñaba, el pago de los salarios insolutos o dejados de percibir desde la terminación del vínculo laboral, así mismo solicita el pago de la seguridad social, debido a estabilidad reforzada por su despido injustificado en medio de la emergencia causada por el COVID 19.

Sea lo primero advertir que le corresponde al Despacho determinar si la accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Rigoberto Ruiz Triana, al dar por finalizada de manera unilateral la vinculación laboral por expiración del plazo fijo pactado.

Requerida la entidad accionada la misma se opone a la prosperidad de la presente acción toda vez que no existe la estabilidad laboral reforzada, ni tampoco el accionante se encuentra en estado de indefensión, adicionalmente señala que para la fecha en que inicio la emergencia sanitaria el señor Ruiz Triana ya habíasido despedido, decisión que fue debidamente enterada conforme lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Analizando los hechos materia de la presente acción conforme a los requisitos enunciados en la jurisprudencia constitucional, primero: el objeto de la acción ordinaria laboral, - que no es otro que el de asegurar la garantía y protección de los derechos de los trabajadores – y segundo: examinando los resultados esperados

de tal mecanismo judicial alternativo en materia de protección de los derechos invocados, - como son el posible reintegro y renovación automática del contrato laboral, en caso de comprobarse la vulneración de los derechos laborales de la actora-, es preciso señalar que la acción de tutela resulta procedente tratándose de personas que gozan de protección constitucional reforzada, tal como las mujeres embarazadas o las personas que sufren discapacidad ya sea permanente o transitoria, circunstancias que no se acreditan en el caso examinado.

Es de anotar que si bien el accionante refiere que la terminación unilateral del contrato de trabajo se produjo en el momento en que encontraba decretado el estado de emergencia por la pandemia del COVID 19, lo cierto es que revisada la documentación aportada tanto por la parte demandante, así como por la entidad accionada, se observa que al señor Rigoberto Ruiz Triana, el pasado 21 de enero de 2020, fue enterado de la decisión de terminación del contrato laboral a partir de la fecha de vencimiento, esto es el 23 de febrero de los cursantes, si bien el accionante desconoce dicha notificación, según los anexos allegados a la tutela se verifica la respuesta emitida por su empleador a un recurso de reposición que presentó el 24 de enero del año que avanza, respuesta en la cual se le reitera la decisión de tener por terminado el contrato, adicionalmente se advierte que el despido se produjo el 23 de febrero de 2020 por la causal de expiración del plazo fijo pactado, y la emergencia de salud pública fue declarada mediante Resolución No. 385 da el 12 de marzo de 2020, es decir dieciocho días después de que surtiera efecto el despido del accionante.

Conforme a lo expuesto, sumado a que no se encuentra acreditada ninguna de las exigencias contempladas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para considerar que se encuentra acreditada la estabilidad laboral reforzada, inicialmente la tutela resultaría improcedente, sin embargo de acuerdo a la situación fáctica planteada se había configurado una estabilidad laboral en relativa y la terminación del contrato por la mera expiración del término vulnera dicho derecho y de contera el derecho fundamental al mínimo vital del accionante y su grupo familiar.

Al respecto la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, se señaló que con base en el principio de la estabilidad laboral, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, siempre que subsista la materia del trabajo y el empleado haya cumplido satisfactoriamente sus funciones, el contrato debe ser renovado, pues el solo vencimiento del plazo no es suficiente para legitimar la decisión del patrono de no renovarlo.

Expuso la Corte: “Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constilatución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.”³

De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza, en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo:

³ El principio de estabilidad laboral, ha sido consagrado también en tratados internacionales sobre derechos humanos que Colombia ha incorporado a su ordenamiento, los cuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 93 de la Constitución, prevalecen sobre el ordenamiento interno. Uno de ellos, el Protocolo del Salvador al Convenio Americano Sobre Derechos Humanos-1988, aprobado por el Congreso a través de la ley 319 de 1996, establece en su artículo 7: “Los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular... d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional.” En igual sentido dicho principio se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU-1948 art.55, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA-1948, art.19.

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Eso no significa, que el empleador esté en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, como tampoco lo está el trabajador, lo que asegura para éste último es la certidumbre de que bajo esas específicas circunstancias el patrono deberá renovar el contrato, en los mismos términos, salvo que las partes, en ejercicio de su autonomía, resuelvan utilizar alguna otra de las modalidades que consagra la legislación laboral, o definitivamente extinguir la relación.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.

Ello no quiere decir, que por el solo hecho de la renovación cambie la naturaleza del contrato, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga”.

En consecuencia le corresponde al Despacho determinar si la accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral y en conexidad el mínimo vital del señor Rigoberto Ruiz Triana, al dar por finalizada de manera unilateral la vinculación laboral por expiración del plazo fijo pactado.

De los hechos facticos expuestos por el accionante queda probado que se encontraba vinculado laboralmente con la empresa de American Delivery Service ADS S.A.S., mediante contrato a término fijo de uno a tres años en el cargo de mensajero, desde el 23 de febrero de 2006 y la terminación de contrato de trabajo aconteció el 23 de febrero de 2020 como se demuestra con la documentación allegada por las partes.

En el caso de autos la entidad accionada invocó como única razón para la terminación del contrato el deseo de no prorrogarlo, ese argumento desconoce el derecho a la estabilidad laboral y en consecuencia resulta insuficiente.

A pesar a lo pactado en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito por las partes, las prórrogas automáticas del contrato sucederían por períodos iguales a un año, el cual se prorrogó en los mismos terminos durante 13 años aproximadamente, el simple deseo de no prorrogarlo no justifica la terminación unilateral del contrato laboral cuando se trata del desempeño de labores de carácter permanente de la entidad, tales como las que fueron contratadas para ser prestadas en forma personal por el accionante esto es como mensajero de la empresa accionada.

Por lo antes expuesto, es menester concluir que en materia tanto de control abstracto como control concreto de constitucionalidad, se ha considerado que el empleador, no puede argumentar que el solo vencimiento del plazo lo legitima para no continuar con un contrato que ha venido prorrogando de manera indefinida, cuando el objeto del mismo implica el desarrollo de actividades de carácter permanente y el empleado ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones y responsabilidades.

La Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela no procede para solicitar reclamaciones de naturaleza laboral y la declaratoria del contrato realidad porque el carácter de dicha acción es subsidiaria y residual. No obstante, esta regla también contiene una excepción que consiste en la posibilidad de que la mentada acción constitucional puede ser ejercida por los sujetos que son titulares de una especial protección constitucional por parte del Estado, por tanto, cuando existe una amenaza o vulneración a sus derechos fundamentales, esta resulta ser una herramienta eficaz e idónea en procura de su respectivo amparo.

Con base en lo anterior, se puede observar que el señor Rigoberto Ruiz Triana, cuenta con la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial válido para controvertir la desvinculación como empleado de American Delivery Service S.A.S., pese a lo cual teniendo en cuenta la emergencia de salud pública la cual declarada mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, y que como consecuencia de ello los términos judiciales se encuentran suspendidos hasta el próximo 27 de abril de los cursantes, el mecanismo judicial no resulta idóneo y conforme a las aseveraciones efectuadas en la demanda de tutela, que no fueron desvirtuadas, el ingreso recibido por la relación laboral constituye el sustento del accionante y de su grupo familiar, es decir existe una afectación del mínimo vital.

Por lo anterior y considerando que a pesar de la expiración del plazo presuntivo, subsisten tanto la causa por la cual fue contratado el actor como la materia del contrato, pues la labor de mensajero desempeñada por el señor Ruiz Triana tiene criterio de permanencia y además cumplió a cabalidad con sus obligaciones⁴.

De manera pues, que en el caso bajo estudio, el simple vencimiento del plazo no constituye necesariamente una justa causa para la terminación del contrato laboral del actor, pues subsistiendo las causas que dieron origen a la relación laboral entre aquel y la accionada y, teniendo probado que cumplió en forma adecuada sus funciones, no existe causa objetiva que impida que el accionante pueda conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado⁵.

⁴ En el mismo sentido, ver Sentencias T-040 A de 2001, T-546 de 2006, T-1083 de 2007, T-230 de 2010, T-663 de 2011, entre otras.

⁵ Sentencia C-016 de 1998.

Como consecuencia de dicho actuar, el accionante y su familia están expuestos a la vulneración clara y evidente de sus derechos al mínimo vital y a una vida en condiciones dignas, por cuanto se les estaría dejando sin la única fuente de ingresos que tenían para su sostenimiento, que consistía precisamente en el salario que devengaba el accionante como mensajero al servicio de la empresa American Delivery Service ADS S.A.S.

Es así como, teniendo en cuenta que tanto el señor Rigoberto Ruiz Triana y su familia se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, al estar privados del ingreso que constituye el mínimo vital del accionante y su grupo familiar, existe una situación de vulnerabilidad manifiesta, lo que amerita que la juez debe tomar medidas efectivas que hagan cesar en forma inmediata la vulneración de sus derechos.

Si bien es cierto que este no es el escenario para dilucidar el fondo del problema jurídico planteado, al observar que el mínimo vital del tutelante y su grupo familiar se encuentra comprometido al esperar esto se defina al interior de un proceso ordinario laboral, en observancia del principio de solidaridad, y que debido al estado de emergencia de salud pública y al encontrarse sin servicio de salud puede causarle un perjuicio irremediable, por obvias razones hasta que el país no esté en completa normalidad no le es fácil conseguir un nuevo empleo, en consecuencia se hace necesario intervenir para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante por lo cual concederá el amparo deprecado como mecanismo transitorio, ordenando al Representante Legal de American Delivery Service ADS S.A.S., que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre al señor Rigoberto Ruiz Triana al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía, así mismo se ordena al accionado que deberá cancelar los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, junto con los respectivos intereses desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, sin solución de continuidad.

En lo concerniente al reconocimiento de los derechos económicos de los periodos laborales anteriores, la accionante deberá realizar las reclamaciones correspondientes ante la jurisdicción ordinaria laboral, ya que, como invariablemente lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela no es el escenario apropiado para debatir asuntos de carácter patrimonial.

Con todo y teniendo en cuenta que el amparo se concede como mecanismo transitoriamente, el accionante en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la fecha en que sean restablecidos los términos judiciales deberá instaurar acción ordinaria de conformidad con el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo

Decisión:

Por lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Tres Civil Municipal de Bogotá D.C., Administrando Justicia en Nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

Resuelve:

Primero: **Amparar** transitoriamente los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, mínimo vital y seguridad social del señor Rigoberto Ruiz Triana, identificado con cedula de ciudadanía No. 79959649.

Segundo: **Ordenar** al Representante Legal de American Delivery Service ADS S.A.S., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre al señor Rigoberto Ruiz Triana, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía, así mismo se ordena al accionado que deberá cancelar los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, junto con los respectivos intereses desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, sin solución de continuidad.

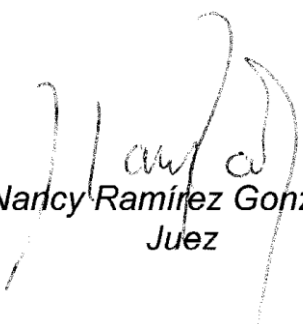
Tercero: Advertir al accionante en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la fecha en que sean reanudados los términos judiciales deberá instaurar acción ordinaria de conformidad con el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuarto: **Negar** el pago de salario y/o prestaciones económicas dejadas de percibir, las que se deberán reclamar ante la jurisdicción ordinaria.

Quinto: Notificar la presente decisión a las partes involucradas por el medio más expedito.

Sexto: Remitir la presente actuación con destino a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada.

Notifíquese y Cúmplase,


Nancy Ramírez González
Juez