

REPUBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**

ACCION:TUTELA
ACCIONANTE: JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL
ACCIONADO: SEGURIDAD ATLAS LTDA
RADICACIÓN: 08001405301520220030601

BARRANQUILLA, TRES (03) DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación del fallo de tutela de fecha 21 de junio de 2022, proferido por el Juzgado Quince Civil Municipal de Barranquilla dentro de la acción de tutela presentada por el señor JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL, en nombre propio, en contra de la sociedad SEGURIDAD ATLAS LTDA por la presunta vulneración de los derechos fundamentales atinentes a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo, consagrados en nuestra Constitución Política.

A N T E C E D E N T E S:

Señala el accionante que en fecha 29 de octubre de 2021 ingresó a laborar con la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, mediante contrato a término fijo por un término de 3 meses.

Que su compañera permanente se encuentra en estado de embarazo y reportó su estado de salud a la empresa en fecha 11 de enero de 2022.

Señaló que la empresa decidió finalizar el contrato sin realizar el preaviso y sin invocar justa causa, razón por la cual decidió presentar en fecha 22 de marzo de 2022 una petición ante la entidad accionada solicitando el pago de una indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Que el 31 de marzo de 2022, la empresa accionada respondió su petición por medio de una notificación electrónica vía correo certificado de Servientrega, pero en el correo electrónico donde debería estar adjunta la respuesta a su petición se encuentra un anexo con 4 documentos, de los cuales 3 no son accesibles, razón por la cual en su decir, no ha podido obtener una respuesta real sobre su petición.

Manifestó que dicha situación le ha generado perjuicios económicos y morales debido a su inestabilidad económica generada por un despido repentino, que no le ha permitido brindar los recursos ni atenciones necesarias a su pareja.

Por último, solicitó se tutelaran sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, y como consecuencia de ello, se ordene a la accionada que en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación del fallo, se realice su reintegro a su puesto de trabajo, se le ordene el pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, solicita se le ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir con ocasión de su desvinculación laboral.

Por último, solicitó se le ordenara a la accionada que en el término de 48 horas procediera a emitir una respuesta congruente oportuna y de fondo a la petición presentada en fecha 31 de marzo de 2022.

Por su parte, la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA a través de su representante legal recorrió el término de traslado de la acción manifestando que entre el accionante y la empresa que representa existió un contrato de trabajo bajo la modalidad a término fijo, el cual inició en fecha 29 de octubre de 2021 y finalizó según la causal objetiva del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en fecha 28 de enero de 2022, siendo notificada al accionante mediante preaviso en fecha 24 de diciembre de 2021.

Que durante la vigencia del contrato laboral el accionante no le notificó a la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA del estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente, incumpliendo lo establecido en la Ley 2141 de 10 de agosto de 2021, artículo 1 numeral 5.

Afirmó que el accionante dio a conocer el presunto estado de gestación de su compañera mediante la minuta de puesto, documento que en su decir, es meramente operativo que pertenece al servicio al cliente y no obedece a ningún medio de comunicación formal con la empresa.

Que el libro de minutas permanece en las instalaciones del cliente y su función principal es el registro de novedades y asuntos operativos. Que su contenido es conocido por los guardias del puesto, el supervisor y el cliente de manera excepcional, y en consecuencia, no podría entenderse como una notificación formal al empleador en los términos de la ley 2141 de 2021.

Argumentó que el accionante ha afirmado que su compañera se encuentra en estado de embarazo, pero, que no ha demostrado por ningún medio dicha situación a través de prueba de embarazo, copia de historia clínica, una declaración o cualquier documento que acredite no solo el embarazo sino la causalidad con su paternidad y menos, que haya sido allegada a SEGURIDAD ATLAS LTDA ni al despacho judicial.

Que el fuero de maternidad se extiende al cónyuge cuando la mujer embarazada es beneficiaria del régimen del sistema de seguridad social de quien la alega, pero que en el caso planteado por el actor su compañera permanente no fue registrada por éste como beneficiaria de su EPS, tal como consta en el formulario único de afiliación y registro de novedades al SGSSS, ni reportada a la empresa.

En relación con la finalización del contrato de trabajo y el preaviso, manifestó que la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA notificó la terminación de contrato de trabajo a término fijo al accionante, en fecha 24 de diciembre de 2021, terminación que se encontraba prevista para el día 28 de enero de 2022.

En cuanto al pago de la indemnización, manifestó que no es procedente por cuanto el trabajador no cumple con los criterios probatorios y de notificación legal y jurisprudencial para que opere esta clase de indemnización.

Que el accionante radicó en fecha 22 de marzo de 2022, derecho de petición en las instalaciones de la compañía, en el cual solicitó, el pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, reconocimiento del fuero de paternidad y pago de la indemnización correspondiente y certificación laboral, y frente a las mismas indicó que la compañía que representa procedió a responder de fondo en fecha 31 de marzo de 2022, vía correo electrónico certificado Servientrega, en donde existe constancia de que el documento fue abierto y leído de manera integral, satisfaciéndose en su decir, el requisito legal de respuesta.

Concluyó que la acción de tutela presentada por el accionante deviene en improcedente, solicitando que la acción sea resuelta de manera desfavorable a las pretensiones del accionante, por cuanto la presunta vulneración de derechos fundamentales por él alegada era inexistente.

En relación con la inexistencia de estabilidad laboral con fuero de paternidad expresó que su representada no incumplió en ningún momento con la normatividad debido a que el área de Gestión Humana de SEGURIDAD ATLAS LTDA no tenía conocimiento de que la compañera del accionante se encontraba en estado de gestación.

Que, si bien el accionante escribió en la minuta del puesto que su compañera se encontraba en estado de embarazo, esa afirmación nunca fue notificada al área de Gestión Humana, máxime cuando dichas minutas no son de conocimiento de dicha área ya que corresponden única y exclusivamente a asuntos relacionados con el cliente y el servicio prestado.

Indicó que en el presente caso no había abuso ni capricho por parte de su representada, que el contrato finalizó por una causal objetiva de terminación, la cual fue la expiración del plazo fijo pactado, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que el fuero de paternidad sólo se configura en los casos en que el trabajador comunique al empleador el estado de embarazo de su pareja, y esta figure como su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social, presupuestos que en su decir, no se cumplen en este caso.

En cuanto al requisito de subsidiariedad, manifestó que el accionante no cumplía con el mismo por contar con la vía ordinaria para debatir los puntos de la solicitud de tutela, y no es permitido que ésta se convierta en un mecanismo para evitar acudir a la jurisdicción competente para resolver los asuntos que le son propios, que en el presente asunto es la ordinaria laboral.

Que el accionante no se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta que ameriten el reconocimiento a la estabilidad laboral reforzada a través del amparo constitucional, el cual resulta ostensiblemente improcedente al no reunirse los requisitos que para ello provee la norma constitucional.

Reafirmó que la empresa que representa finalizó el contrato de trabajo de la accionante debido a una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, cual es la expiración del plazo fijo pactado con fundamento en lo previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que en la fecha de terminación del contrato de trabajo, la parte actora no había registrado ante su sistema de seguridad social a la compañera permanente como su beneficiaria, y tampoco había sido notificada el área encargada de SEGURIDAD ATLAS LTDA, esto es, GESTIÓN HUMANA del estado de embarazo de la señora.

Por último, solicitó al juzgado no conceder la acción de tutela presentada por el accionante, y solicitó se declarara la improcedencia de la acción por no cumplir con ninguno de los requisitos legales y jurisprudenciales para su procedencia y exonerar de toda responsabilidad a SEGURIDAD ATLAS LTDA, y como consecuencia de ello, ordenar el archivo definitivo.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

En el proveído impugnado el juez de primera instancia resolvió declarar improcedente la presente acción de tutela impetrada por el señor JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL contra SEGURIDAD ATLAS LTDA en razón a que no cumplirse con los requisitos que ha reiterado la jurisprudencia para que se ordene el amparo de los derechos invocados a través de la solicitud de tutela, por existir un mecanismo de defensa judicial diferente y no demostrar la existencia de un perjuicio irremediable para interponerse como mecanismo transitorio, por cuanto es al juez ordinario laboral a quien finalmente le compete establecer en primer lugar, sin en efecto existió la desvinculación afirmada por el accionante, y en segundo lugar, si la misma se produjo sin justa causa, sin que la espera al fallo del juez ordinario pueda constituir un perjuicio irremediable que redundara en la vulneración al mínimo vital o la vida digna, dado que es a éste quien con base el acervo probatorio allegado que entrara a dilucidara si existió dicha estabilidad para efectuar el despido, evento en el cual habrá lugar a los reintegros y sanciones de ley.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

El accionante mediante escrito presentado en fecha 1º de julio de 2022, presentó impugnación contra el fallo de fecha 21 de junio de 2022, proferido por el Juzgado Quince

Civil Municipal de Barranquilla manifestando que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la acción de tutela puede ser utilizada de manera excepcional para obtener el reintegro laboral de un trabajador que goce de estabilidad laboral reforzada, y que por tanto, es necesario que se revoque la decisión del juez de primera instancia, toda vez que desconoce precedentes de la Corte Constitucional aplicables en casos análogos.

Por último, solicitó revocar totalmente el fallo de primera instancia y en su lugar, se sirva tutelar sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital, y como consecuencia de ello, ordenar que en el término de 48 horas proceda a reintegrarlo a su puesto de trabajo, a pagarle la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir con ocasión a su desvinculación laboral y realice las gestiones necesarias para afiliarlo y realizar los aportes retroactivos y subsiguientes al Sistema General de Seguridad Social.

COMPETENCIA:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1.991, este Despacho Judicial, resulta competente para conocer del amparo invocado, por ocurrir en esta ciudad los hechos que la motivan, lugar donde este Juzgado ejerce su Jurisdicción Constitucional.-

LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA

El artículo 86 de Nuestra Carta Política consagra: *“Que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quién actué a su nombre, la protección inmediata de los derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...”*

“...Esta acción sólo procederá cuando el interesado no tenga otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Problema jurídico.-

Se trata en esta oportunidad de establecer si debe revocarse o no la sentencia de primera instancia proferida en fecha 21 de junio de 2022 por el Juzgado 15º Civil Municipal de Barranquilla, para lo cual deberá analizarse si hubo vulneración de los derechos fundamentales constitucionales atinentes estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo, si es procedente ordenar el reintegro de la accionante, pago de la indemnización, salarios y prestaciones sociales.

Marco Constitucional y normativo.-

Dentro de éste contexto, resulta pertinente anotar que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y excepcional, sólo es procedente ante la ausencia de un mecanismo alternativo de defensa judicial que sea idóneo y eficaz para la protección del derecho, salvo cuando, existiendo el medio de defensa ordinario, se la utilice como un mecanismo transitorio para impedir un perjuicio irremediable.

Ahora bien ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, se debe acudir a ellos, ya que el Juez de Tutela no puede invadir la órbita otorgada al Juez Ordinario para dirimir conflictos que sólo a éste último le competen por tratarse de asuntos de carácter meramente legal.

Debe precisarse que cuando el mecanismo de defensa o recurso presentado se torna ineficaz o inidóneo, la protección se torna definitiva; y cuando se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable, el amparo a través de la tutela es transitorio para evitar daños.

En relación con la existencia de otros medios de defensa judicial y la improcedencia del amparo frente a éstos, la Corte Constitucional¹ en Sentencia T-611 de 2009 manifestó lo siguiente:

Sin embargo, la sola existencia de otros mecanismos de defensa judicial no genera la inmediata improcedencia de la acción de amparo. Por el contrario, el juez debe establecer la idoneidad del mecanismo de protección alternativo, lo que supone que, el *otro medio de defensa judicial* debe ser evaluado *en concreto*, es decir, teniendo en cuenta su eficacia en las circunstancias específicas que se invoquen en la demanda de tutela.² Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “*clara, definitiva y precisa*”³ a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional y su aptitud para proteger los derechos invocados. En consecuencia, “*el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela*”.⁴

Para apreciar el medio de defensa alternativo, la jurisprudencia ha señalado que debe tomarse en consideración entre otros los siguientes aspectos “(a) *el objeto del proceso judicial que se considera que desplaza a la acción de tutela*” y, “(b) *el resultado previsible de acudir al otro medio de defensa judicial respecto de la protección eficaz y oportuna de los derechos fundamentales*.”⁵ En estos términos, si el mecanismo es idóneo para la protección de los derechos, se deberá acudir entonces al mismo, salvo que se solicite o se desprenda de la situación concreta, que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales.

En relación con las características que debe probarse para que se considere que se presenta un perjuicio irremediable se encuentran: “(1) *que el perjuicio que se alega es inminente, es decir que, “amenaza o está por suceder prontamente”*.⁶ *En otras palabras, que no se trata de una expectativa hipotética de daño sino que de acuerdo a evidencias fácticas que así lo demuestren, de no conjurarse la causa perturbadora del derecho, el perjuicio alegado es un resultado probable.* (2) *Se requiere que las medidas necesarias para impedir el perjuicio, resulten urgentes; esto es, que la respuesta a la situación invocada exija una pronta y precisa ejecución o remedio para evitar tal conclusión, a fin de que no se de “la consumación de un daño antijurídico irreparable”*;⁷ y (3) *que se verifique una transgresión de derechos fundamentales presente o futura.*”

En materia jurisprudencial se ha reiterado que las controversias que se susciten en torno al contrato individual de trabajo, aplicación del reglamento interno de trabajo, violación del debido proceso e imposición de sanciones disciplinarias, deben plantearse ante la justicia ordinaria laboral, salvo aquellas circunstancias excepcionales que deban tramitarse por vía sumaria y en subsidio de acción de tutela.

Las situaciones excepcionales de las que trata la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T – 335 de 2000 son las siguientes:

“Para que la acción de tutela desplace al mecanismo judicial ordinario de defensa, es necesario (1) que se trate de la protección de un derecho fundamental, (2) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez

¹ Corte Constitucional Sentencia T-611 de 1º de septiembre de 2009. Magistrado Ponente JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB.

² El artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 dispone que “*La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante*”.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-803 de 2002, M.P. Álvaro Tafur Gálvis.

⁴ Sentencia T-384 del 30 de julio de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierr

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-822 del 2 de mayo 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-225 del 15 de junio de 1993; M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-1316 del 7 de diciembre de 2001. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes

*de tutela, y, (3) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente.*⁸

La H. Corte Constitucional⁹ ha manifestado en su jurisprudencia que la tutela resulta improcedente para resolver controversias surgidas en virtud de la relación trabajador-empleador, tales como el reintegro. Sin embargo, existe una excepción a esta regla general, que se presenta cuando están de por medio los derechos de personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad o aquellos que el Estado les brinda una estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de proteger el mínimo vital de los padres y el de la criatura que está por nacer.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Es pertinente precisar que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹⁰, el principio de inmediatez propende por la protección de la seguridad jurídica y los intereses de terceros, que no es una regla o término de caducidad y que debe dicho principio debe ser analizado bajo el concepto de plazo razonable.

De acuerdo con los hechos narrados por el accionante, éstos datan del mes de enero de 2022 y la acción de tutela fue presentada en primera instancia en fecha 7 de junio de 2022, es decir, dentro de un término razonable.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En relación con la estabilidad laboral reforzada la H. Corte Constitucional¹¹ ha manifestado lo siguiente:

“La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.”

El artículo 53 de la Constitución Política consagra dos obligaciones, la protección estatal especial de la mujer en estado de gestación y el deber prestacional a cargo del Estado, cuestión que conlleva a la estabilidad laboral reforzada cuya finalidad es impedir que a la mujer gestante no se le dé por terminada su relación de trabajo ya sea por despido, no renovación del contrato por justa causa o con ocasión del embarazo o lactancia.

De la misma manera la Ley 2141 de 2021 garantiza la protección del fuero de paternidad, prohibiéndose el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

Dicha normatividad establece que la prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. Que en ambos

⁸ Sentencia T-335 del 23 de marzo de 2000. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁹ Corte Constitucional Sentencia T – 406 de 31 de mayo de 2012. Magistrado Ponente GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

¹⁰ Corte Constitucional Sentencia T - 246 de 30 de abril de 2015. Magistrada Ponente María Victoria Sáchica Méndez.

¹¹ Sentencias T-002 de 2011 y T-1040 de 2001.

casos el trabajador tendrá un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

A su vez para que proceda la protección de la estabilidad laboral reforzada, es necesario que se precise el modo de terminación de la relación laboral, ya sea que se esté en presencia de un despido o que la renuncia o abandono del cargo sea imputable al empleador, ya que en el evento de no sobrevenir ninguna de éstas situaciones, no podría obligarse al empleador a la protección por vía de estabilidad laboral reforzada.

Seguidamente, procede el despacho a verificar si se reúnen los presupuestos exigidos para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada del señor JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL:

1.- Notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente.

A folio 14 del archivo 01 del expediente se encuentra fotografía del folio No. 38 libro de minuta de la empresa de SEGURIDAD ATLAS LTDA, en el que se puede apreciar que en fecha 11 de enero de 2022, a las 21:40 se efectuó una anotación indicando lo siguiente: *“A la hora reporto que siendo las 21:40 no se me a (sic) echo (sic) el respectivo relevo para cubrir mi novedad, familiar el cual ocurrió algo mas grave responsabilizo a Seguridad Atlas de todo lo que pueda suceder con la salud de mi esposa y mi bebe que viene en camino, guarda en turno Jehisson Pérez Rangel.”*

Observa el despacho que el libro de minuta es utilizado para dar los reportes de vigilancia, no es un medio idóneo para notificar al empleador del estado de embarazo de la compañera permanente.

De igual manera se encuentra que el reporte en mención fue efectuado por el accionante en fecha 11 de enero de 2022, es decir, 18 días después de habersele notificado el preaviso de terminación del contrato por parte de la empresas SEGURIDAD ATLAS LTDA, lo cual es indicativo de que la desvinculación del actor de la empresa de seguridad no obedeció a un despido, sino a consecuencia de la terminación del contrato a término fijo.

2.- Una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo

Dentro de los anexos allegados con la solicitud de tutela no se encuentra que el accionante haya aportado declaración jurada en la que se indique que su compañera permanente carece de empleo.

3.- Adjuntar dentro del término de un (1) mes la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente.

Así mismo, no se encontró prueba alguna que diera cuenta del estado de embarazo de la compañera permanente del actor

PAGO DE ACREENCIAS LABORALES

la Honorable Corte Constitucional¹² ha establecido por regla general, que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar acreencias de tipo laboral, pero excepcionalmente, procede en los casos en que se encuentren afectados o vulnerados los derechos relativos al mínimo vital, la seguridad social y la subsistencia del peticionario, en razón a la ineficacia del medio ordinario por las circunstancias especiales que se pueden suscitar en cada caso en particular, más cuando el actor no cuenta con otra fuente de ingresos para sufragar sus gastos propios y los de su familia.

¹² Corte Constitucional Sentencia T- 485 de 2010. Magistrado Ponente Juan Carlos Henao Pérez. Fecha 16 de junio de 2010.

En el caso planteado por el actor, observa inicialmente el despacho que tiene a su alcance la vía ordinaria laboral a través del proceso ordinario laboral para obtener el pago de lo pretendido por la acción de tutela.

Tratándose del pago de obligaciones laborales, al Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela sería procedente ante la existencia de vulneración de un derecho fundamental (mínimo vital) y que dicho derecho sea cierto e indiscutible, ya que lo contrario, equivaldría a que el juez de tutela resuelva conflictos adscritos a la jurisdicción ordinaria laboral.

En éste sentido, al Corte Constitucional¹³ en sentencia T-1683 de 7 de diciembre de 2000, señaló lo siguiente:

"(...)la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la transgresión de derechos fundamentales. En efecto, la Corte ha dejado en claro que no es posible conceder el pago de salarios o de mesadas pensionales cuando se discuten los montos o cuando aquellos no han sido expresamente reconocidos, en razón a que aquellas pretensiones deben exigirse en la justicia ordinaria laboral."

Teniendo en cuenta lo expuesto, para que proceda el pago de obligaciones laborales por vía de tutela es necesario que se vulnere un derecho fundamental constitucional como el mínimo vital y además, que se demuestre la existencia de un derecho cierto e indiscutible a su favor (contrato laboral).

MÍNIMO VITAL

En relación con el mínimo vital es menester precisar que la H. Corte Constitucional¹⁴ ha definido jurisprudencialmente ese concepto para indicar que es una *"institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana"*.

Así mismo, ha indicado que dicho concepto se encuentra compuesto por aquellos *"requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia, especialmente lo relacionado con la alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social."*

Encuentra el despacho que dentro de las pruebas allegadas por el accionante no existe alguna que demuestre la vulneración del derecho al mínimo vital del accionante o su familia.

En atención a lo anteriormente expuesto, al no haber cumplido el accionante con los presupuestos para conceder la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, ni el mínimo vital, y tener otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, el despacho deberá negar el amparo a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo.

En cuanto al derecho de petición, la Corte Constitucional se ha referido a los fundamentos jurídicos de éste derecho de esta manera:

"1- Tal y como lo ha precisado en múltiples ocasiones la jurisprudencia constitucional, existen algunos parámetros que permiten de manera general determinar el contenido y el alcance del derecho de petición. En efecto, entre otras cosas podemos señalar que:

a) El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. Además, porque mediante él se

¹³ M.P. Alejandro Martínez Caballero.

¹⁴ Corte Constitucional Sentencia SU-225 de 1994.

garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.

b) El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si ésta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido.

c) La respuesta debe cumplir con estos requisitos: 1. oportunidad 2. Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado 3. ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición. (Subraya del Tribunal)

d) Por lo anterior, la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita.

e) Este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad. Pero, la Constitución lo extendió a las organizaciones privadas cuando la ley así lo determine

f) La Corte ha considerado que cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: 1. Cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. El derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración. 2. Cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata. 3. Pero, si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador lo reglamente.

g) En relación con la oportunidad de la respuesta, esto es, con el término que tiene la administración para resolver las peticiones formuladas, por regla general, se acude al artículo 6º del Código Contencioso Administrativo que señala 15 días para resolver. De no ser posible, antes de que se cumpla con el término allí dispuesto y ante la imposibilidad de dar una respuesta en dicho lapso, la autoridad o el particular deberá explicar los motivos y señalar el término en el cual se realizará la contestación. Para este efecto, el criterio de razonabilidad del término será determinante, puesto que deberá tenerse en cuenta el grado de dificultad, la complejidad de la solicitud o la existencia de un término especial fijado en la ley para resolver de una específica solicitud.

A folio 10 del archivo 01 del expediente digital se encuentra copia del derecho de petición presentado por el accionante, el cual indica la fecha del mes de marzo de 2022, y el accionante indicó en su solicitud de tutela que lo presentó en fecha 22 de marzo de 2022, razón por la cual la entidad accionada tenía hasta el día 12 de abril de 2022 para contestar dicha petición, y según los anexos aportados con el informe presentado por SEGURIDAD ATLAS LTDA el mismo fue contestado en fecha 30 de marzo de 2022 y notificado al accionante en fecha 31 de marzo de 2022, es decir, dentro del término legal.

Ahora bien en relación con el fondo del asunto del derecho de petición, el accionante solicitó lo siguiente:

*“1.- El pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa
2.- Se reconozca el fuero de paternidad y se pague las indemnizaciones correspondientes
3.- En el evento que la empresa manifieste haber realizado el pago de los derechos solicitados, que entregue los soportes que acrediten el monto, fecha y lugar donde fue efectuado el pago.
4.- Certificado laboral, en el que se indique tanto el período laborado, labor desempeñada y salario devengado.”*

Observa el despacho que efectivamente la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA efectuó los trámites de notificación de la respuesta al derecho de petición a través de la empresa SERVIENTREGA, pero, al intentar acceder a los anexos allegados por el demandante la

apertura de los archivos denominados ADRES_EMPLEADO.PNG, PREAVISO_24122021, RESPUESTA JHISSON _PEREZ_2.pdf y CERT.pdf, sale un aviso de error no se puede descargar archivo, no se encontró el archivo adjunto solicitado.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta claro para el despacho que si bien se resolvió el derecho de petición presentado por el accionante dicha respuesta no ha sido puesta en conocimiento en debida forma al peticionario.

Tratándose de la constancia de notificación del derecho de petición, la H. Corte Constitucional en Sentencia T – 149 de 2013 manifestó en un caso similar lo siguiente:

“4.6.1. Sobre la obligación y el carácter de la notificación, debe precisarse en primer lugar, que esta debe ser efectiva, es decir, real y verdadera, y que cumpla el propósito de que la respuesta de la entidad sea conocida a plenitud por el solicitante.

4.6.2. Esta característica esencial, implica además que la responsabilidad de la notificación se encuentra en cabeza de la administración, esto es, que el ente al cual se dirige el derecho de petición está en la obligación de velar porque la forma en que se surta aquella sea cierta y seria, de tal manera que logre siempre una constancia de ello.

La constancia que logre obtener la entidad de la notificación de su respuesta al peticionario, constituye la prueba sobre la comunicación real y efectiva que exige la jurisprudencia para perfeccionar el núcleo esencial del derecho de petición, desde luego, siempre que la respuesta se ajuste a las exigencias que líneas atrás fueron desarrolladas.

4.6.3. Por supuesto, esta constancia no es homogénea en todos los casos, pues han de considerarse las particularidades de cada notificación según las condiciones del peticionario. Así, aunque en la mayoría de casos el medio regular sea la notificación por correo certificado, habrá situaciones que permitan la comunicación de la respuesta a través de medios electrónicos o digitales a solicitantes cuya facilidad de acceso a medios informáticos lo permita y mientras lo consientan; sin embargo, habrá situaciones en que la dificultad para ubicar al solicitante, aún por medios ordinarios, se intensifica, como cuando se trata de personas domiciliadas en zonas rurales o metropolitanas. En estos casos, especialmente, la administración debe adecuar su actuación a las circunstancias del peticionario y agudizar su esfuerzo por que la notificación sea lo más seria y real posible.

4.6.4. A partir de esta reflexión, es claro que si la entidad está obligada a tener una constancia de la comunicación con el peticionario para probar la notificación efectiva de su respuesta, con mayor razón el juez constitucional, para evaluar el respeto al núcleo esencial de tal garantía debe verificar la existencia de dicha constancia y examinar que de allí se derive el conocimiento real del administrado sobre la respuesta dada.

4.6.5. Como se anotó, la constancia no tiene que ser idéntica ni uniforme en todos los casos, pero a pesar de sus elementos diferenciadores, debe permanecer en ella la propiedad esencial que lleve al juez de tutela al convencimiento de que hubo notificación efectiva al interesado. Así, los soportes que generen una duda razonable en el juzgador constitucional, por su falta de aptitud, idoneidad o suficiencia probatoria, deben ser examinados con mayor rigor para determinar si se ajustan a la realidad y certeza de la notificación de la respuesta.

4.7. En síntesis, la garantía real al derecho de petición radica en cabeza de la administración una responsabilidad especial, sujeta a cada uno de los elementos que informan su núcleo esencial. La obligación de la entidad estatal no cesa con la simple resolución del derecho de petición elevado por un ciudadano, es necesario además que dicha solución remedie sin confusiones

el fondo del asunto; que este dotada de claridad y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; e igualmente, que su oportuna respuesta se ponga en conocimiento del solicitante, sin que pueda tenerse como real, una contestación falta de constancia y que sólo sea conocida por la persona o entidad de quien se solicita la información...”

Bajo este contexto, el despacho concederá el amparo del derecho de petición del accionante, para lo cual ordenará a la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, que en el improrrogable término de 48 horas, contados a partir de la notificación del fallo proceda a notificar en debida forma y de manera completa al accionante señor JEHISSON SAITH PEREZ RANGEL, la respuesta al derecho de petición de fecha 30 de marzo de 2022.

Como consecuencia de lo expuesto, este despacho judicial procederá a MODIFICAR el numeral primero del fallo de tutela de fecha 21 de junio de 2022 proferido en primera instancia por el Juzgado Quince Civil Municipal de Barranquilla, y en su lugar, dispondrá negar el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo del accionante JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL.

De igual manera, se concederá el amparo del derecho de petición del señor JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL, en consecuencia, a la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, que en el improrrogable término de 48 horas, contados a partir de la notificación del fallo proceda a notificar en debida forma y de manera completa al accionante señor JEHISSON SAITH PEREZ RANGEL, la respuesta al derecho de petición de fecha 22 de marzo de 2022.

En virtud a todo lo expuesto el JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

1.- MODIFICAR el numeral primero de la parte resolutive del fallo de fecha 21 de junio de 2022 proferido en primera instancia por el Juzgado Quince Civil Municipal de Barranquilla y en su lugar, NEGAR el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo del accionante JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL.

2.- CONCEDER el amparo del derecho de PETICIÓN del señor JEHISSON SAITH PÉREZ RANGEL, en consecuencia, a la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, que en el improrrogable término de 48 horas, contados a partir de su notificación del fallo, proceda a notificar en debida forma y de manera completa al accionante señor JEHISSON SAITH PEREZ RANGEL, la respuesta dada al derecho de petición de 22 de marzo de 2022.

3.- NOTIFICAR a las partes el presente proveído.

4.-Remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado Por:
Javier Velasquez
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 004
Barranquilla - Atlantico

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: **d5e9ac5362dca1a96d1259df27f53a1ac1517b261267cc5323ede2b16e5c05eb**

Documento generado en 03/08/2022 05:25:04 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>