

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO

Barrancabermeja, septiembre veintitrés (23) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **ROBERTO LEAL SUESCUN**, contra el fallo de tutela fechado 18 de agosto de 2020, proferido por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la empresa **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S – MASA STORK**, trámite al que se vinculó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA.

ANTECEDENTES

ROBERTO LEAL SUESCUN, impetra la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, seguridad social, trabajo en condiciones dignas, igualdad, debido proceso, estabilidad laboral reforzada de personas próximas a pensionarse. Solicita se ordene a la firma accionada el Reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando y con el salario básico devengado, hasta que obtenga la pensión de vejez por parte del fondo de pensiones Porvenir. El pago de los salarios dejados de percibir desde el día de la desvinculación labora y los que se siguieren causando hasta la fecha de la sentencia, se cancele el valor correspondiente al tiempo en que estuvo suspendido del contrato laboral, pues la misma no fue acorde a la circular del Ministerio del Trabajo 021 del 2020.

Como hechos sustentatorios del petitum manifiesta que se vinculó con la empresa accionada el 01 de julio del 2020, a través de contrato de labor contratada, desempeñando el cargo de Mecánico 1ª devengando un salario básico mensual de \$3.476.730.00. Narra que el 21 de abril del 2020 la empresa MECANICOS ASOCIADOS SA, le notifico unilateralmente la decisión de suspenderle el contrato laboral alegando para ello caso fortuito o fuerza mayor, decisión que se mantuvo hasta el 30 de junio del

mismo año, por lo que perduro dos meses sin asignación salarial, desconociéndose que es una persona mayor de 62 años de edad.

Refiere que la empresa sin reintegrarlo a las labores el 30 de junio del 2020, le notifico la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, alegando para ello la finalización de la obra para la cual fue contratado, alegándose para tal fin que se había cumplido con el porcentaje de obra para la cual fue contratado, cuando se le había informado que durante la suspensión, el contrato comercial también estaba suspendido, con el agravante de que la empresa desconoció que es personal adulto mayor, por lo que ostenta una protección especial, como es el caso de no ser despedido, sin justa causa, pues a la fecha de la terminación del contrato cuenta con una protección especial por edad, dado que tiene 62 años y 2 meses de edad y está próximo a pensionarse por vejez, tiene 1.113 semanas cotizadas en el fondo PORVENIR, situación que implica tener una estabilidad laboral reforzada por estar próximo a pensionarse, faltándole alrededor de 37 semanas, pues en el fondo privado el tiempo de semanas cotizadas es de 1150 semanas, y el capital acumulado no alcanza a ser suficiente para poder ser merecedor del derecho pensional.

Afirma que a desvinculación bajo estos parámetros implica que se verá inminentemente afectado su mínimo vital, puesto que, dada su edad, no le será fácil encontrar otro trabajo que solvete sus gastos y los de su familia. Su edad es un indicador claro de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral y no cuenta con otros recursos para cumplir con las semanas pendientes que, en este caso, es de 37 semanas. Máxime cuando de su salario depende económicamente su esposa, quien es persona mayor de edad con 51 años y no labora, ingreso que destina para pagar también los créditos que tiene con las entidades bancarias como lo es Davivienda el cual adquirió para mejoramiento de vivienda, con una deuda de \$6.000.000.00, y una cuota de \$508.000.00.

Afirma que de su salario cancela los servicios públicos domiciliarios, el mercado, transportes de él y su núcleo familiar, razones por las que se encuentra acreditado para solicitar la protección requerida pues cumple con los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional de fuero de prepensionados.

TRAMITE

Con auto de fecha 05 de agosto del 2020 el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de la compañía **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S – MASA STORK**, y dispuso la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

MECANICOS ASOCIADOS S.A.S – MASA STORK, contesto dentro del término de Ley, la acción constitucional de la que se le corrió el traslado pertinente.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en Sentencia de agosto dieciocho (18) de 2020, el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió NO CONCEDER, por improcedente el amparo de los derechos invocados por el señor ROBERTO LEAL SUESCUN.

Dice la Juez *a quo*, que que la presente acción no se enmarca bajo el principio de la subsidiariedad por varias razones: (i) si bien, se invocan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se pretende el pago de unas sumas de dinero que corresponde al pago de salarios dejados de pervivir por el actor, por lo cual, se persigue una asignación de tipo económico; (ii) para la obtención de este pago se cuenta con una vía idónea (ordinaria). De las pruebas allegadas por la parte accionada, se logra establecer que no existió un acto discriminatorio por parte de la compañía accionada, puesto que para la finalización del contrato existente, se estableció una causal objetiva para ello y es el hecho que transcurrió el término pactado para el desarrollo del contrato y así hasta llegar a su culminación, añade el hecho que este no es el estadio para dirimir un conflicto de carácter laboral, pues ha de saber el accionante que ha sido reiterada la jurisprudencia, en el sentido de indicar que la tutela es un mecanismo residual y subsidiario.

IMPUGNACIÓN

El accionante ROBERTO LEAL SUESCUN, inconforme con la decisión, impugnó el fallo de primera instancia, argumentando que la sentencia olvida los criterios definidos por la corte constitucional para amparar el derecho de la persona que está próxima a pensionarse, y más cuando quedo probado y no fue refutado por la empresa MASA, que no cuenta más que con su trabajo para continuar cotizando al sistema pensional y lograr el derecho pensional que en este caso sería por la garantía de pensión mínima, pues no cuento con el capital suficiente para pensionarse. Arguye que demuestra que es una persona que esta aportas de obtener la pensión, que de su salario depende su esposa y su hija que se encuentra estudiando en la universidad, que los dos son personas de la tercera edad que requieren protección constitucional, y por supuesto sería difícil vincularse laboralmente, que MASA cuando lo contrato sabía que ostentaba 59 años de edad y conocía toda su historia laboral, lo que claramente demuestra que conocía que estaba próximo a pensionarse, pues en el fondo privado se puede teniendo

requisitos de edad y semanas o el capital acumulado, lo que primero ocurra, y lo próximo será cumplir con las semanas, pues la edad la tiene, faltándole 37 semanas.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del mismo.

Sobre el tema en sentencia T 619 de 2006 la Honorable Corte Constitucional dijo que *“Esta Corporación ha establecido que las personas jurídicas representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los derechos de sus afiliados.”*

3. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que 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, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

3.1. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de

acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...”

4. En este asunto el problema jurídico se centrará en establecer si es la acción constitucional el medio judicial idóneo para debatir sobre la legalidad o no de la suspensión del contrato de trabajo del accionante, **o la disminución de sus ingresos a causa de la fuerza mayor alegada por la empresa accionada**, esto es, si es a través de la acción de tutela que debe analizarse la conducta del empleador, con el fin de determinar si ejerció en debida forma sus atribuciones legales.

En ese orden, necesario es precisar entre tanto que, sobre el tema de despidos masivos, en sentencia SU998 del 2000, la Honorable Corte Constitucional expuso que:

“2. Un despido colectivo que afecta masivamente a los integrantes de un sindicato y por ende el derecho de asociación, permite la acción de tutela. En principio, dentro del ordenamiento legal, los despidos colectivos no están permitidos. Se entiende por despido colectivo: **“una suma de despidos**

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³“(…) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

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

individuales que se producen en un determinado período de tiempo y que no hayan sido motivados por terminación de la obra o labor contratado o por justa causa" (Guillermo Camacho Henríquez, Derecho del Trabajo, Tomo II, página 383)" (negrilla fuera del texto original).

Sobre la **suspensión de los contratos** de trabajo por las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, la Corte Constitucional en sentencia T-048 de 2018, indicó1:

"El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero, pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016 y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses."

5. DEL CASO EN CONCRETO

En este asunto se tiene entonces que el actor enrostra a la firma accionada la vulneración de sus derechos fundamentales, por el hecho de haberle primero suspendido su contrato de trabajo y segundo terminárselo siendo una persona que esta

aportar de adquirir la pensión, lo que dice lo cobija con el fuero de estabilidad laboral reforzada que ha sido decantado por la Honorable Corte Constitucional.

Desde esta perspectiva, y del material probatorio arriado al plenario advierte el Despacho la improsperidad del recurso de alzada, esto en la medida en que desde el primero flanco estima este dispensador de justicia que el encargado de resolver de fondo la situación traída a la jurisdicción constitucional, es el Juez Ordinario Laboral, encargado por ministerio de la Ley de proteger los derechos individuales de los trabajadores, quien debe estudiar los hechos del caso que analiza, en toda su complejidad e identificar las diversas aristas y consecuencias de los actos denunciados.

En especial, dicha jurisdicción habrá de verificar si la suspensión y posterior terminación del contrato se produjo a partir de un acto arbitrario de la firma accionada, dentro de un juicio en el que se pueda desarrollar el debate probatorio que este asunto amerita, y no ante el angustioso trámite de la acción constitucional. Por lo tanto, se insiste que es el juez ordinario laboral, dentro del proceso laboral correspondiente, quien debe determinar sobre la protección de los derechos fundamentales del trabajador cuando quiera que resulten afectados en virtud de actos del empleador.

Y es que en lo que respecta al fuero de estabilidad laboral reforzada, por la figura de “prepensionable”, se tiene que frente al tema en sentencia SU003-18 la Honorable Corte Constitucional, expuso:

“La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

*“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, **serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o**, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”*

La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.”

Así mismo en sentencia T 325 del 2018, la misma corporación dijo que:

“... De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los prepensionados no proviene de un mandato legal, sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió esta Corporación en sentencia T-186 de 2013:

“(...) Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un

mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública”.

26. Adicionalmente, **la Corte ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital**, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró esta Corporación en sentencia T-357 de 2016:

“(…) La condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primer”.

27. Tal y como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 “En suma, la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.”

En dicha sentencia se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 2002 que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

28. En conclusión, aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.

*La Sala encuentra que al momento que se dio por terminado el contrato de trabajo, al accionante le faltaban menos de tres años para tener la edad de pensión de 62 años y había cotizado un total de 1798,71 semanas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones. Sin embargo, el hecho de que le falte un poco más de un año para cumplir con los requisitos para solicitar su pensión, no hace procedente per se el amparo solicitado puesto que (i) **el actor no ha acudido al juez ordinario laboral y por ende no ha agotado el mecanismo idóneo y eficaz para que se defina su derecho**, (ii) **no probó la configuración de un perjuicio.**" (subrayado y negrilla fuera del texto original)*

Bajo este derrotero jurisprudencia, en este asunto tenemos que ciertamente el actor se encuentra dentro del lapso de tiempo estimado como fuero de estabilidad laboral de prepensionados, empero ese simple hecho no lo hace merecedor de esta protección, en la medida en que en la acción no se acredita como lo dice la Alta Corporación Constitucional que hubiese acudido a la jurisdicción laboral, con lo cual se le resta a la acción el requisito de subsidiariedad, a su vez a juicio de esta instancia tampoco está suficientemente acreditada la configuración de un perjuicio irremediable, en la medida en que si bien es cierto los ingresos que percibía el actor eran destinados a los gastos que aduce en el escrito de demanda, no se probó el hecho del porque ninguno de los integrantes de su núcleo familiar aportan ingresos para el sustento del mismo, o cual es el motivo fundado que les impide hacerlo, con lo que advirtiéndose un posible apoyo de parte de estos, no se avizora entonces la posible causación de un perjuicio irremediable.

Aunado al hecho de que para finiquitar el vínculo laboral la firma accionada ha invocado una justa causa, como lo es la culminación de la labor u obra para la que fue contratado, y es que para este servidor es más que claro que no existe en este asunto, al menos con las pruebas arrojadas no se advierte un acto discriminatorio de parte de la accionada, en la medida en que como el mismo accionante lo alude, la empresa que lo contrato sabía que para la época de su vinculación por su edad le restaban tres años para adquirir su pensión, y aun así lo enganchó laboralmente, luego si no lo marginó en esa oportunidad, porque querría hacerlo ahora. En ese orden corresponde al accionante acudir a la jurisdicción ordinaria laboral a dirimir el conflicto traído a la jurisdicción constitucional, dado que no es esta acción la llamada a resolver el asunto, dada su perentoriedad, máxime cuando se itera, a juicio de esta instancia tampoco se acredita un perjuicio irremediable por conjurar.

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Barrancabermeja, de fecha 13 de agosto del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta por **ROBERTO LEAL SUESCUN**, contra **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S – MASA STORK**, trámite al que se vinculó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado Por:

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE
BARRANCABERMEJA-SANTANDER**

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:

d2f7d7f128d092c15590c859fec557e804b693e5bb9e0e97801db1cdd4dc076f

Documento generado en 23/09/2020 11:54:44 a.m.