

JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL

IBAGUÉ – TOLIMA

Dieciocho (18) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Ref.: Acción de Tutela

Accionante: LUIS HERNANDO SUZUNAGA FLOREZ

Accionado: INTERASEO SA ESP

Rad: 2021-00079-00.

Se procede a resolver de fondo la presente acción de tutela interpuesta por LUIS HERNANDO SUZUNAGA FLOREZ contra INTERASEO SA ESP

I.- LA ACCIÓN

Por medio de la presente acción, HERNANDO NOGUERA RAMIREZ actuando a nombre propio, solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de conformidad con los siguientes:

II.- HECHOS

Indica el accionante que Venia laborando con la empresa INTERASEO S.A.E.S.P., como conductor de uno de los carros, con contrato por término definido de un año que vence en el mes de abril del año 2021.

Que la empresa en la fecha del 01 de febrero de 2021 le pasó la carta por terminación del contrato por justa causa, indicando en el comunicado, en forma falaz, que Yo acepto y ratifico los hechos de que se le acusan, cosa completamente contraria a lo manifestado, ya que les manifesté y justifiqué que estuve hospitalizado DOCE DIAS, luego estuve de permiso legal por luto CINCO DIAS, por la muerte de su Padre de covic, situación que por Ley le tocó estar aislado catorce días, no como lo afirman en el comunicado que estuve dentro de un altercado donde estuvo su vida en peligro y salió lesionado, ausentándose por incapacidad un mes.

Que lo anterior manifestado no es cierto, ya que, si tuvo un problema donde resultó lesionado y aún se encuentra en convalecencia, pero no fue por un mes su incapacidad, tan solo fueron doce días.

Que las cosas no fueron como se pretende justificar dentro del comunicado para dejarlo desempleado, además que se violó el debido proceso, puesto que como se puede establecer en su hoja de vida, nunca antes había recibido un llamado de atención y hasta donde tiene conocimiento para llegar al despido como última y más drástica de las sanciones debió haber existido por lo menos varios llamados de atención y cartas sancionatorias, que en su caso no existen.

Además, la ausencia se debió a hechos que están contemplados por la ley como es la incapacidad por lesiones, el luto por muerte de un familiar y el aislamiento ordenado por el Gobierno Nacional, de catorce días cuando existe la sospecha de la existencia del COVIC o para prevenir que se presente, por lo tanto, el argumento de la empresa para justificar sacarlo antes del vencimiento de su contrato de trabajo atenta contra su derecho al trabajo, ya que no solo lo deja sin los recursos para la manutención suya y de su familia; si no que se violan las estipulaciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Que se le despide en un momento donde su condición de salud aún es muy precaria ya que tiene que estar asistido permanente de un chaleco ortopédico.

Que, ante la empresa, en el escrito de descargos comento las razones de su ausencia por 29 días, que considera son justificadas y por ende el despido es injusto violando su derecho a la igualdad y al trabajo establecido en el Art.53 de la Constitución Nacional; además, porque se aducen unas razones que no se ajustan con la realidad.

III.- PRETENSIONES

Se ordene que la empresa INTERASEO respete su contrato de trabajo y por lo menos le permita continuar ejerciendo su actividad hasta el vencimiento del mismo.

Se ordene que se le reconozca y paguen los dineros de los salarios que se causen a partir de la fecha y hasta el vencimiento del contrato en el mes de abril.

IV.- TRÁMITE

1.- La presente acción constitucional fue admitida a través de auto del 5 de febrero de 2021 notificando de la presente acción a las partes intervinientes.

Dentro del término la parte accionada indicó:

INTERASEO SA ESP

A través de su representante legal la empresa accionada dio contestación manifestando que en lo que concierne a la pretensión de reintegro debe decirse que la misma debe ventilarse y resolverse ante la JURISDICCIÓN ORDINARIA LABORAL, ante la cual podrá establecerse si ha habido violación de las garantías que el ordenamiento ofrece al extrabajador y las medidas que cabrían para restablecer sus derechos.

Que La finalización del contrato de trabajo del señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ tal y como es posible evidenciar en el documento denominado Carta de Terminación de Contrato con justa causa, se dio como respuesta al ejercicio de las facultades consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 62, Por tal motivo, INTERASEO S.A.S. E.S.P. Decidió dar por terminado el Contrato de Trabajo suscrito con el señor SUSUNAGA FLOREZ como respuesta a una conducta atribuible al mismo actor y no en consideración a condición médica del accionante ni de ninguna otra índole, desvirtuando entonces que INTERASEO S.A.S. E.S.P. haya incurrido en violación normativa alguna, y mucho menos, que haya desconocido estabilidad laboral del accionante.

Que de acuerdo con los criterios actuales de la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, la estabilidad laboral se predica de las limitaciones severas y profundas, las cuales corresponden a porcentajes superiores al 25% y 50% respectivamente. La supuesta condición de salud que padece el accionante NO implican de manera automática una estabilidad laboral reforzada, así como tampoco obliga a la compañía a solicitar autorización al Ministerio de trabajo para la terminación del contrato de trabajo, que en todo caso, siendo preciso señalar que, se pidió dicha autorización, y como resultado de ello, el Ministerio del Trabajo se pronunció aduciendo que la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. NO REQUERÍA TAL PERMISO, toda vez que, dicho despido obedeció a una justa Causa objetiva y grave.

Que para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el ex trabajador LABORABA DE MANERA REGULAR, SIN NINGUNA RESTRICCIÓN NI RECOMENDACIÓN y el solo hecho de que el accionante aporte su historia clínica con atenciones médicas no lo hace PERSÉ acreedor a una estabilidad laboral reforzada, máxime cuando no existen restricciones, recomendaciones, calificación y ni siquiera un tratamiento médico en curso que se pudiera ver afectado por la desvinculación.

Que el accionante pretende por la vía Constitucional obtener un reintegro al que no hay derecho bajo la normatividad laboral, por no estar cobijado por los preceptos legales que dan lugar a ello, como son estar aforado por fuero de maternidad, o fuero sindical, o cumplir con más de 10 años de servicios al entrar en vigencia la ley 100 de 1993, por lo que resulta no menos que extralimitada la solicitud del

accionante pretendiendo por vía de tutela hacer que se vuelva a la vida jurídica un contrato laboral que existió y finalizó en virtud de la potestad que confiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, máxime cuando la razón que sustenta tal terminación es la finalización de la operación del servicio de aseo por parte de mi defendida.

Que El accionante cuenta con otro medio judicial para reclamar sus derechos, pues quien debe conocer y determinar si el despido del señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ desconoce alguna garantía legal o constitucional del extrabajador, es al JUEZ ORDINARIO LABORAL, de otro modo se desnaturalizaría la acción constitucional consagrada en el artículo 86 de la Carta Política. Por lo anterior, no podría el juez constitucional emitir un juicio de valor a efectos de determinar si el despido del actor fue ilegal o si medió una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo.

Pese a que el estudio del PERJUICIO IRREMEDIABLE es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergable

Que el señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ suscribió relación laboral con la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P., para desempeñar el cargo de conductor, con un salario de \$1.207.300, bajo contrato a término fijo inferior a un año por 06 meses, desde el día 16 de abril de 2019 hasta el día 01 de febrero de 2021, día en el cual culminó el vínculo de manera legítima, en atención a la facultad que le otorga el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, al constatarse que el actor abandonó su jornada laboral el día 11 de noviembre de 2020, hallazgo evidenciado mediante el GPS del vehículo, en el cual es posible observarse que el señor SUSUNAGA FLOREZ se desvió de la ruta asignada, habiéndose retirado del servicio con más de cinco horas de antelación a la culminación del turno, sin solicitar autorización a su superior jerárquico, registro que se aportó a la presente contestación de tutela.

Que adicionalmente se evidenció que, al retirarse de la ruta asignada, el accionante se dirigió a la Calle 19 con ferrocarril frente a la terminal de transportes de Ibagué, lugar en donde protagonizó un altercado con la señora ANGIE NATALIA OSPINA RICO agrediendo física y verbalmente a un tercero ajeno a la compañía, resultando el señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ herido con arma blanca en horario laboral, portando el uniforme de la compañía y en un vehículo de la empresa sin contar con autorización.

Que teniendo en cuenta lo anterior, la decisión de terminar el contrato de trabajo del señor SUSUNAGA FLOREZ no obedece a la incapacidad que generó el altercado en el que se vio involucrado, SI NO al abandono de su puesto de trabajo que truncó a la Organización el desarrollo normal de sus actividades pues no se pudo efectuar la

limpieza de la ruta para la cual el trabajador estaba asignado, incumpliendo con la obligación de prestar el servicio en los horarios previamente establecidos, con el agravante de haber propiciado un altercado en vía pública que afectó gravemente la imagen de la compañía portando el uniforme de la empresa y encontrándose en horario laboral.

En cuanto al Proceso Disciplinario del señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ, que llevo a cabo la compañía INTERASEO S.A.S E.S.P., este estuvo estrictamente ajustado a lo establecido en la sentencia C -593 del 2014

Que en términos generales, se Oponen a la totalidad de las pretensiones, por cuanto INTERASEO S.A.S. E.S.P. no vulneró derecho alguno al accionante del que pudiera surgir como consecuencia una ORDEN DE REINTEGRO.

Que Respecto a la pretensión de reintegro, ésta también RESULTA IMPROCEDENTE a través de un mecanismo subsidiario y transitorio como lo es la presente acción constitucional y consideran que NO debe prosperar el amparo invocado por el accionante, puesto que, los contratos laborales pueden ser terminados válidamente con JUSTA CAUSA, cuando se ha surtido un proceso disciplinario que garantice los derechos al debido proceso, a la contradicción y defensa del trabajador, como en el caso que nos ocupa. En cuanto a la presunta vulneración de la estabilidad laboral reforzada del actor, como se ha dejado en claro a lo largo de esta contestación de Tutela, el señor HERNANDO SUSUNAGA FLOREZ no gozaba de protección alguna derivada de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de su contrato de trabajo, toda vez que, la supuesta condición de salud del señor accionante NO implica de manera automática una estabilidad laboral reforzada, pues esta se predica de las limitaciones severas y profundas, las cuales corresponden a porcentajes superiores al 25% y 50% respectivamente.

y que en cuanto a la segunda pretensión igualmente se oponen a cualquier orden judicial que como consecuencia pudiere ordenar a la compañía INTERASEO S.A.S. E.S.P. pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el accionante. puesto que, que la decisión de terminar el contrato de trabajo del señor SUSUNAGA FLOREZ no obedece a la incapacidad que generó el altercado en el que se vio involucrado, SINO en el abandono de su puesto de trabajo que truncó a la Organización el desarrollo normal de sus actividades pues no se pudo efectuar la limpieza de la ruta para la cual el trabajador estaba asignado, incumpliendo con la obligación de prestar el servicio en los horarios previamente establecidos, con el agravante de haber propiciado un altercado en vía pública que afectó gravemente la imagen de la compañía portando el uniforme de la empresa y encontrándose en horario laboral.

V.- CONSIDERACIONES

1.- El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no se cuente con otro medio de defensa judicial o cuando, de existir, la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

2.- Dentro del presente asunto el accionante alega la vulneración a su derecho al trabajo y a su derecho al mínimo vital por su desvinculación laboral; con la cual no se encuentra de acuerdo ya que según indica la ausencia por 29 días a su puesto de trabajo se debió a causas justificadas como lo fue incapacidad, calamidad familiar y posteriormente el tener que entrar en cuarentena debido al contacto con su señor padre que precisamente murió por COVID 19

3.- en respuesta dada por la parte accionada desvirtúa lo dicho por el accionante e indica que el despido obedeció a que quedo evidenciado por el GPS del vehículo que tenía a su cargo, que el señor Luis Hernando Zuzunaga Flórez se salió de la ruta asignada evadiendo sus funciones por el termino de cinco horas dentro de las cuales se dirigió a la terminal de transportes en donde protagonizo un altercado con la señora Angie Natalia Ospina Rico, agrediendo física y verbalmente a un tercero portando el uniforme de la empresa y de la cual salió herido con arma blanca, dentro de su horario laboral y estando a cargo del vehículo de la empresa truncando el desarrollo normal de las actividades, pues por esta acción no se pudo realizar la limpieza de la ruta para la cual el trabajador estaba asignado.

Ahora en relación al reintegro del accionado a sus labores es menester hacer referencia al principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, que implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el carácter subsidiario de la acción, la Corte ha señalado que “permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos”. Es ese reconocimiento el que obliga a los asociados a incoar los recursos jurisdiccionales con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos.

En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

Por lo anterior, el Despacho encuentra que le accionante cuenta con otros mecanismos para la protección para lo requerido frente a su despido como lo es la jurisdicción laboral que ya está reactivada.

Así las cosas, se decretará la improcedencia de la acción constitucional por los hechos referidos.

En consecuencia, de lo anterior, el Juzgado Cuarto Civil Municipal Administrando Justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: *DECLARAR la improcedencia de la presente acción constitucional de conformidad de la parte motiva de la presente decisión.*

Segundo: *En caso de que esta sentencia no fuere impugnada por las partes dentro del término legal, remítase este expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.*

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,

La Juez


CARMENZA ARBELAEZ JARAMILLO