



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, trece (13) de mayo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 00366 00**

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **a la señora MARY LUZ PEREZ CHAPARRO, solicita se le ampare los DERECHOS FUNDAMENTALES DE DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, PETICION, SALUD, MINIMO VITAL Y MOVIL, PAGO OPORTUNO DE SALARIOS, SEGURIDAD SOCIAL, que estima vulnerado por LA EMPRESA GRUPO ALPHA representada legalmente por ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA y DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR en sus calidades de SOCIOS GESTORES PRINCIPALES.**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

1. HECHOS: Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

➤ El 10 de mayo de 2016, la actora se vinculó mediante contrato laboral con la Empresa Grupo Alpha, desempeñando en el cargo de OPERARIO DE MANO DE OBRA mediante contrato OBRA O LABOR, con remuneración de un salario mínimo legal mensual vigente.

➤ Desde el 15 de marzo de 2019 hasta la fecha, aduce la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO** que **LA EMPRESA GRUPO ALPHA** no le ha cancelado su salario por la labor realizada, así como tampoco ha cancelado aportes al sistema de seguridad social.

También asevera que, inicialmente aun cuando no se le ha cancelado su remuneración seguía prestando su servicios de manera permanente y cumplía con el horario establecido por su empleador.

➤ En el mes de octubre de 2019, debido a una intervención quirúrgica realizada a la hija menor de la accionante, se vio obligada a ausentarse de sus labores, por ello su empleador estableció que realizara sus obligaciones laborales por horas, es decir ya no cumplía una jornada continua.

➤ A finales del mes de febrero de 2020, la actora dice que se comunicó con la propietaria de la entidad accionada y ella le manifestó que solucionaría el pago de los salarios que le debían junto con las cotizaciones de seguridad social.

➤ El 18 de marzo de 2020, la hija menor de la actora presento nuevamente quebrantos en su salud por lo que se vio en la necesidad de pedir permiso a su empleador para atender dicha situación, pero su jefe se negó a concederle el permiso solicitado aun conociendo su calamidad y le informo que le serian descontados esos días.

La actora afirma que como no le concedieron el permiso, ella se lo tomo sin autorización alguna pues debía atender los problemas de salud de su hija.

➤ El 27 de marzo de 2020, la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO** radico derecho de petición a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA**, solicitando:

- ❖ La cancelación de manera inmediata de los salarios que se le adeudan desde el 15 de marzo de 2019.
- ❖ Realice de manera inmediata los aportes a seguridad social dejados de cancelar.
- ❖ No realizar los descuentos de los días que tuvo que tomarse por razón a la enfermedad de su hija.

➤ Al día de hoy asegura la parte activa, que cumplido el término legal establecido para dar respuesta a las peticiones, **LA EMPRESA GRUPO ALPHA** no lo ha hecho.

➤ Por último, resalta que es madre cabeza de hogar y que tiene a su cargo una hija de 10 años de edad, por lo que el salario que recibe es el único ingreso que le solventa sus gastos familiares.

2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutele sus derechos fundamentales incoados y que se ordene a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA representada legalmente por ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA y DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR en sus calidades de SOCIOS GESTORES PRINCIPALES**, cancelar de manera inmediata los salarios que le adeudan desde el 15 de marzo de 2019 hasta la fecha.

Ordenar de manera inmediata a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA representada legalmente por ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA y DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR en sus calidades de SOCIOS GESTORES PRINCIPALES** que realice los aportes que no han sido cotizados al sistema de seguridad social en salud, laborales y pensión.

Ordenar a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA representada legalmente por ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA y DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR en sus calidades de SOCIOS GESTORES PRINCIPALES**, no realizar los descuentos de los días que tuvo que tomarse en razón a la intervención quirúrgica de su hija.

III. ACTUACION PROCESAL

El 29 de abril del año que transcurre se admitió el asunto tutelar y se ordenó notificar a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA**, a fin de que dentro del término de dos (02) días a partir de su respectiva comunicación, se pronunciara sobre los hechos a que se contrae la presente acción.

El día 30 de abril de 2020, el Despacho Notifico mediante email a la empresa accionada en los correos electrónicos suministrados por la actora y el registrado para notificaciones judiciales en el Certificado de Representación Legal.

El día 08 de mayo de 2020, al verificar el correo electrónico del Juzgado se constató que la empresa accionada aún no había descrito el traslado de la tutela, por tanto la ESCRIBIENTE del despacho se comunicó al número de teléfono 893 25 97 suministrado por la accionada, y luego de varios intentos le contestó la persona encargada del aseo la señora ADRIANA REYES, quien le informa que la empresa se encuentra cerrada desde febrero de este año y que están tramitando los permisos ante la alcaldía para poder abrir.

El día 11 de mayo del 2020, la CITADORA del Despacho se comunicó al abonado telefónico 893 25 97 correspondiente a la empresa GRUPO ALPHA y le contestó la señora ESMERALDA RAMOS, quien le indicó que puede enviar el requerimiento del Juzgado al correo electrónico inversionesderca1@gmail.com.

El 13 de mayo de 2020, nuevamente la CITADORA del Despacho se comunicó al número de teléfono 893 25 97 y la señora ESMERALDA RAMOS manifestó haber recibido el correo con el requerimiento del Juzgado y que le iba a comunicar al abogado.

IV. CONTESTACIÓN AL AMPARO

LA EMPRESA GRUPO ALPHA: Pese a la notificación del auto admisorio y del escrito de tutela con sus respectivos anexos, que se le hizo a los correos electrónicos:

- ❖ nominabog@derca.com.co
- ❖ gerenciag@grupoalpha.com.co
- ❖ inversionesderca1@gmail.com

La empresa accionada guardo silencio, aun conociendo de la existencia del trámite tutelar no solo vía email, sino también de manera telefónica, tal y como se corrobora con las constancias hechas por la ESCRIBIENTE y CITADORA del Despacho.

V. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Historia clínica de la menor ALEXANDRA CASTILLO PEREZ	Accionante
Derecho de petición de fecha 20 de marzo de 2020	Accionante
Constancia medica de acompañamiento permanente del 18 de marzo de 2020	Accionante
Pantallazo de envío de derecho de petición de fecha 27 de marzo de 2020	Accionante
Contrato de trabajo	Accionante
Constancia de remisión de la EPS a la ARL de presunta enfermedad laboral.	Accionante
Certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada	DESPACHO
Constancia de la CITADORA del Juzgado	DESPACHO
Constancia de la ESCRIBIENTE del Juzgado	DESPACHO

VI. CONSIDERACIONES

1.- Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

2.- La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos.

La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

3.- Ahora bien, respecto al requisito de inmediatez, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho adicionalmente, que *“el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia”* [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, si cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración se originaron en marzo de 2019 al día de hoy no ha cesado la trasgresión de la cual es objeto este trámite tutelar.

Entonces, corresponde a esta falladora analizar:

- i) Acción de tutela como mecanismo transitorio para resolver discordias de carácter obrero-patrono.
- ii) Obligaciones del empleador.
- iii) Protección especial a las mujeres cabeza de familia.
- iv) Análisis del art.20 del decreto 2591 de 2019.

4.- ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA RESOLVER DISCORDIAS DE CARÁCTER OBRERO-PATRONO.

Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

“[l]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997”. [T-087 de 2006].

5.-. El artículo 43 de la Constitución Política establece que *“(…) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)*”; lo cual permite, en determinadas circunstancias (madre trabajadora) interpretar la existencia de una protección a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. En estudio de control abstracto, la Corte Constitucional en Sentencia C-795 de 2009 retomado en Sentencia SU-691/17, determinó que el mandato

constitucional de protección especial a mujeres cabeza de familia debía ser entendido en los siguientes términos:

*“El **apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional** dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.*

En este orden de ideas, no sería compatible con estas finalidades de inspiración igualitaria dentro de un Estado social de derecho, que las medidas de apoyo especial a las mujeres cabeza de familia fueran dirigidas principalmente a permitir que “cumplan bien su rol doméstico dentro del hogar”, puesto que ello constituiría una reproducción del estereotipo que precisamente está asociado a las desigualdades sociales que el constituyente quiso corregir. El apoyo especial garantizado por la Constitución en estos casos es aquel que permite a la mujer desarrollar libre y plenamente sus opciones de vida sin que ser cabeza de familia se constituya en un obstáculo o una carga demasiado pesada para ello. Se trata de impedir, por ejemplo, que ser cabeza de familia le cierre opciones laborales a la mujer o que escoger una oportunidad de trabajo implique dejar de atender las responsabilidades que, tanto para los hombres como para las mujeres, significa ser cabeza de familia” (negritas no originales).

Pues bien, la actora, recurriendo a su situación de **MADRE CABEZA DE FAMILIA** reclama el derecho que tiene a que el GRUPO ALPHA le cancele los salarios dejados de percibir desde el 15 de marzo de 2019 hasta la fecha, junto con las cotizaciones a seguridad social y que no se le descuenten los días que faltó a sus obligaciones laborales debido al quebranto de salud que sufrió su menor hija el 18 marzo de 2020, solicitudes que hizo a través de derecho de petición de fecha 27 de marzo de 2020 y que a la fecha su empleador no se manifiesta ni de manera positiva o negativa.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.

Respecto de este planteamiento es importante tener en cuenta lo que la H. Corte Constitucional en Sentencia 331- de 2018, manifiesta:

“Desde los artículos 25 y 53 de la Constitución se consagra expresamente la protección estatal al trabajo en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario.

Además de la obligación genérica en cabeza del empleador de pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos –de conformidad con lo previsto en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo–, el ordenamiento jurídico prevé junto con el salario[16] otros derechos y prestaciones de carácter social a favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se cuentan las vacaciones remuneradas, el auxilio de cesantía y las primas de servicios, de los cuales son beneficiarios en igualdad de condiciones las personas que laboran para sociedades cuyo objeto es una actividad

económica como aquellas que prestan su servicio a empleadores sin carácter de empresa...

Paralelas a estas garantías prestacionales, la Ley 100 de 1993 asignó al empleador la obligación de afiliar a sus dependientes al Sistema Integral de Seguridad Social con el propósito de que cuenten con protección frente a ciertas contingencias que menoscaban la salud y la capacidad económica, en cumplimiento del mandato derivado del artículo 48 superior, según el cual todas las personas son titulares del derecho irrenunciable a la seguridad social, derecho que “ha adquirido la connotación de derecho fundamental autónomo e independiente a través del desarrollo jurisprudencial, en aplicación a la tesis de transmutación de los derechos sociales y, además, su goce está íntimamente relacionado con la afiliación al sistema de seguridad social y al pago de cotizaciones a goce del cargo del empleador...

...Según el artículo 22 del mismo estatuto, esta responsabilidad de afiliación y pago recae en el empleador, quien deberá transferir los recursos correspondientes (cotizaciones deducidas del salario del trabajador y aportes a cargo del empleador) a la entidad elegida por el trabajador, y se hará cargo del importe total aun cuando no haya hecho los descuentos respectivos de manera oportuna, so pena de sanciones moratorias y acciones de cobro por parte de las entidades administradoras de pensiones...

...En el ámbito de la protección en salud, la Ley 100 de 1993 prescribe igualmente que corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este sistema –artículo 153 numeral 2–, precisa que la personas vinculadas mediante contrato de trabajo hacen parte del régimen contributivo – artículo 157– y, en concordancia con lo previsto en materia de pensiones, obliga a contribuir con el financiamiento del sistema de salud a través del giro oportuno de aportes y cotizaciones por parte del empleador a la entidad promotora de salud en la que se encuentre inscrito el trabajador...”

De lo anterior se colige que, cuando se establece una relación laboral no solo el trabajador tiene obligaciones, sino que el empleador tiene deberes que debe cumplir unos porque son impuesto en el contrato laboral y otros porque son mandatos establecidos por el ordenamiento jurídico Colombiano.

Obligaciones que toman más peso, cuando el Trabajador a respetado lo pactado con su empleador y no ha dejado de prestar el servicio para el cual fue contratado, pues es ahí cuando le asiste el derecho de reclamar sus salarios y sus prestaciones sociales dejados de percibir, ya que solo una parte a respetado el pacto laboral contractual y la otra sin explicación alguna ha omitido cumplir con su deber.

Compromiso que a propósito va ligado a la protección de tan especiales Derechos Fundamentales que por su naturaleza no pueden ser descuidados ni por el Estado, ni por la sociedad y ni por la familia, pues se reitera el deber del patrono no solo es pagar un salario convenido, sino que además comprende el pago de prestaciones sociales contempladas por el Legislador ello evitando que se desconozcan los derechos de los trabajadores.

7. PROTECCIÓN ESPECIAL A LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA.

Respecto a este tema es prudente citar lo que el Legislador ha definido de manera puntual así:

“la Ley 82 de 1993, “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial” a la mujer inmersa en dicha condición, el inciso 2° del artículo 2 de dicha norma, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, dispone:

“(…) es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, efectiva, económica o socialmente, en forma permanente hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.”

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que no toda mujer, por el hecho de ser madre, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario “(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”

Acompañado de lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia T-835 de 2012, realiza las siguientes precisiones:

“En primer lugar, esta Corporación ha aclarado que una mujer no deja de ser madre cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo cumplan la mayoría de edad. Deberá constatarse si las mismas se encuentran imposibilitadas para trabajar, tal como ocurre con los hijos mayores de 18 años, pero menores de 25 que se encuentran estudiando[28]. En ese sentido, la Corte Constitucional, en sentencia T-283 de 2006[29], señaló:“(…) no puede entender excluidas de la protección prevista en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 a las madres de hijos mayores de 18 años y menores de 25 incapacitados para trabajar por razón de sus estudios. Lo expuesto, toda vez que el derecho de los menores de 25 años, incapacitados para trabajar por razón de los estudios, comporta un avance en materia del reconocimiento de los derechos sociales económicos y culturales de la población, cuya regresión, de presentarse en el Programa de Renovación de la Administración, exigiría una justificación razonable y proporcionada.” (Subrayado fuera del texto original)

En segundo lugar las Salas de Revisión han aducido que la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no significa per se que una madre asume la condición de ser cabeza de familia. Esta situación se configura con el abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre, es decir, debe existir un incumplimiento total de las obligaciones. El desempleo de la pareja no convierte a una madre en cabeza de familia, ello solo ocurre cuando el compañero se sustrae de manera permanente de sus obligaciones como padre, abandona el hogar, o se encuentra en incapacidad física, síquica, sensorial o mental”

En este sentido, se tiene que se informa por la actora que; “**...soy madre cabeza de hogar y tengo a mi cargo a mi hija de 10 años de edad, por lo que el salario que recibo es el único ingreso que solventa los gastos de mi familia**” y si bien es cierto no allega prueba de ello, la accionada a pesar de haber sido notificada de la acción tutelar no se pronuncia y en consecuencia no ha desvirtuado la aseveración de la actora, teniendo el Juzgado dicha aseveración como cierta en razón al principio de BUENA FE que ampara a la accionante en su aseveración.

En este punto, además de analizar la figura de “madre cabeza de familia” se hace necesario examinar el concepto de **licencias y permisos laborales**, por cuanto, la actora solicita a esta Juez de lo Constitucional que se ordene a su empleador no le descuente los días que ella tuvo que ausentarse sin permiso para atender una calamidad respecto del quebranto de salud de su menor hija.

Así las cosas, en un caso similar la el máximo tribunal de lo constitucional analizo este concepto en Sentencia T -113 de 2015, de la siguiente manera:

“En Colombia, la protección a los trabajadores se fundamenta en la noción de Estado Social de Derecho a partir de los principios de dignidad humana, solidaridad y trabajo, descritos en la Carta Política. Así, el artículo 25 del texto constitucional consagra el trabajo como “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”. Del mismo modo, el artículo 53 Superior definió como principios mínimos fundamentales de los trabajadores la igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, entre otros...”

...De allí que la regulación laboral previó circunstancias en las que el empleador tiene la obligación de conceder a favor de sus empleados las licencias y permisos necesarios para atenderlas; a saber: (i) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador, (ii) comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, (iii) entierro de los compañeros y, (iv) grave calamidad doméstica debidamente comprobada...

... Respecto a esta última, la Corte Constitucional ha considerado que se trata de “aquellas situaciones de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador”, como por ejemplo una grave situación de salud de un familiar cercano. Ante un evento de esta índole esta Corporación determinó que con el fin de definir el lapso durante el cual la licencia será remunerada deberá obedecer al principio de razonabilidad, de manera que resulta imposible “establecer de manera previa, general y abstracta cuál es el espacio de tiempo durante el cual debe concederse al trabajador la licencia remunerada para atender la calamidad doméstica que lo aqueja en cada caso concreto”[28]. Así, el principio de razonabilidad implica “sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta”, es decir que ante una grave calamidad doméstica es necesario determinar el nivel de gravedad y ponderarlo con la afectación al trabajo que sufre el empleador ante la ausencia de su empleado, para de esta forma establecer el lapso de tiempo por el cual la licencia será remunerada...”

Del texto se infiere que respecto a las situaciones de **grave calamidad doméstica**, los trabajadores del sector privado tienen derecho a que su empleador les conceda ausentarse de sus labores, siendo este permiso remunerado, ya que se están enfrentado a una grave calamidad domestica que por supuesto es demostrable, verbigracia, en este caso la actora lo está demostrado con la historia clínica que adjunta de su menor hija y con la constancia emitida por el médico tratante en la que especifica la obligación de la madre de acompañar de manera permanente a la menor.

Ahora frente al tiempo de concesión de este permiso, también la Corte Constitucional enfatiza que se debe hacer uso del principio de razonabilidad, pues no basta con conceder el permiso por un plazo fijo, si se tiene la certeza que el trabajador requiere de más tiempo para poder solucionar

el imprevisto doméstico del cual requiere la ayuda, porque el fin de este permiso es que precisamente se respeten los derechos del trabajador y de su familia.

En Sentencia C-930 de 2009, la Corte Constitucional interpretó el significado de **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA**, atribuyéndole dos sentidos: “...(i) razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria “ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”[32], (ii) un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador[33], en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos, y (iii) son situaciones que pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo...”

Se puede concluir, que la concesión de este permiso va encaminado más que todo a proteger los derechos de la menor, del derecho que tiene la menor de ser atendida por su madre cuando su médico tratante lo exija y más teniendo en cuenta que ya venía con antecedentes de afectación en su salud, dando a entender que no es por capricho que se solicitó el permiso y que son ajenos a su voluntad, sino que van enfocados en salvaguardar los derechos fundamentales y en particular el de la vida.

8.- ANÁLISIS DEL ART.20 DEL DECRETO 2591 DE 2019.

“ARTICULO 20. PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa...”

Ahora, al tenor de lo indicado en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, como la empresa Accionada guardó silencio respecto a los hechos y pretensiones de la actora, se presume que lo que está consignado en el escrito tutelar es cierto, esto es que, la accionante no percibe su salario ni sus aportes en seguridad social desde el 15 de marzo de 2019, a pesar de que ella por su parte si sigue cumpliendo con la prestación del servicio.

Que, como no le fue concedido el permiso por calamidad doméstica, se vio en la obligación de ausentarse para atender a su hija, aun teniendo conocimiento su jefe de la situación que estaba atravesando y que al día de hoy no le contestan ni para bien ni para mal la petición que radico el 27 de abril de 2020, vía correo electrónico solicitando el pago de sus acreencias laborales.

Se tiene que esta presunción de veracidad, está estrechamente ligada con el principio de buena fe, contenido en el artículo 83 de nuestra Carta Magna y le corresponde al Juez de Tutela en caso de que el accionado guarde silencio, tener por cierto los hechos declarados por el accionante.

Respecto a ello, la Corte en Sentencia T-675 de 2014, ha dejado en claro que:

“No obstante lo anterior, esta Corporación también ha debido dejar claro que “la presunción de buena fe no implica que el juez decida aplicar sin ninguna otra consideración el principio de la carga de la prueba, ya que ello modificaría los parámetros que le indican que la sentencia debe estar sustentada en hechos verificados, para lo cual el ordenamiento jurídico le otorga las herramientas pertinentes en la materialización del fin de la justicia.”[5] Por esta razón, si bien la Constitución y la ley ordenan presumir la buena fe y la veracidad en las actuaciones de los particulares, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad, ello no implica que las alegaciones no deban estar mínimamente sustentadas con elementos de prueba que acrediten el derecho que se pretende...”

En conclusión, esta Juez concederá el amparo solicitado no solo porque la empresa accionada no se pronunció sobre los hechos y las pretensión que fundamentan esta acción, sino porque las pruebas aportadas al plenario como los son: la historia clínica de su menor hija, el derecho de petición radicado y el contrato laboral guardan coherencia y congruencia con lo aducido en su escrito tutelar, sino porque conforme el análisis aquí hecho, es clara la trasgresión que esta sufriendo la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO**, pues desde hace más de un año que no le cancelan su salario con sus debidas prestaciones sociales, sino que además le niegan permiso de los cuales tiene derecho por los quebrantos de salud de su menor hija.

Además, porque este Despacho por todos los medios expeditos permitidos (teléfono, vía email) conforme la emergencia sanitaria y económica que está atravesando el país, puso en conocimiento a la EMPRESA GRUPO ALPHA de la existencia de este trámite constitucional, ello para que ejerciera sus derechos de defensa y contradicción y pese a ello hizo caso omiso del mismo.

VII. DECISIÓN

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, PETICION, SALUD, MINIMO VITAL Y MOVIL, PAGO OPORTUNO DE SALARIOS, SEGURIDAD SOCIAL impetrados **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO** contra **LA EMPRESA GRUPO ALPHA** representada legalmente por **ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA** y **DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR** en sus calidades de **SOCIOS GESTORES PRINCIPALES**.

SEGUNDO: ORDENAR a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA** representada legalmente por **ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA** y **DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR** en sus calidades de **SOCIOS GESTORES PRINCIPALES**, que dentro del término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** contadas a partir del recibo del presente Fallo, cancele a la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO** los salarios dejados de percibir a partir del **15 DE MARZO DE 2020 Y HASTA LA FECHA**, acreditando ante éste Despacho Judicial el cumplimiento a lo ordenado al interior de la presente acción.

TERCERO: ORDENAR a **LA EMPRESA GRUPO ALPHA** representada legalmente por **ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA** y **DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR** en sus calidades de **SOCIOS GESTORES PRINCIPALES**, que dentro del término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** contadas a partir del recibo del presente Fallo, cancele a la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO** cancele todos los aportes a seguridad social dejados de cancelar desde el **15 DE MARZO DE 2020 Y HASTA LA**

RAD: 25-473-40-03-001-2020-00366-00

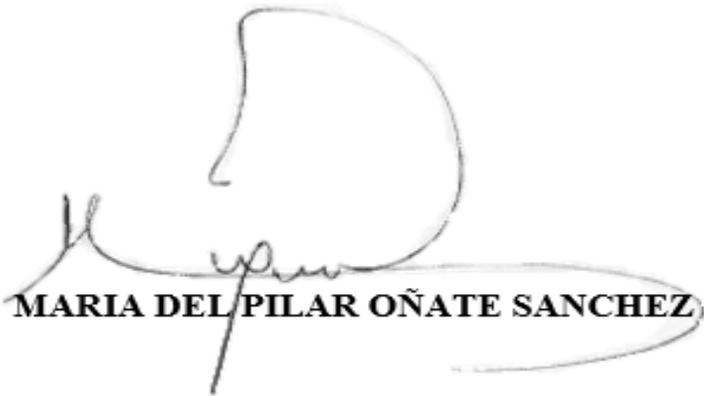
FECHA, acreditando ante éste Despacho Judicial el cumplimiento a lo ordenado al interior de la presente acción.

CUARTO: ORDENAR a LA EMPRESA GRUPO ALPHA representada legalmente por ALBERTO ALEXIS PALACIO MEJIA y DERLY BEATRIZ CACERES SALAZAR en sus calidades de SOCIOS GESTORES PRINCIPALES no descontarle los días que tuvo que ausentarse la señora **MARY LUZ PEREZ CHAPARRO**, con ocasión a la calamidad domestica presentada el 18 de marzo de 2020, respecto de los quebrantos de salud de su menor hija ALEXANDRA CASTILLO PEREZ, acreditando ante éste Despacho Judicial el cumplimiento a lo ordenado al interior de la presente acción.

QUINTO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO lo aquí resuelto al accionante y a la entidad accionada, y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

SEPTIMO: DISPONER que en el evento de no ser impugnada la presente decisión se remita a la Corte Constitucional para su eventual revisión dentro de los términos de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ