

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, catorce (14) de mayo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 000371 00**

I. ASUNTO PARA TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **LUZ STELLA RONDÓN RODRIGUEZ**, en nombre propio, solicita se le amparen los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO**, los cuales estima vulnerado por la empresa **A&R EMPAQUES S.A.S** representada legalmente por **DOMINIQUE ANTONIO JARABA GONZÁLEZ en su calidad de GERENTE o quien haga sus veces.**

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

Manifiesta la accionante que se encuentra en estado de gravidez con 28 semanas de gestación, el cual es de alto riesgo dado el periodo intergenésico de 11 años.

Trabaja con la empresa **A&R EMPAQUES S.A.S** por medio de un contrato de obra labor desde el día 10 de octubre del año 2019 a la actualidad, desempeñando inicialmente labores de ganchetería, sin embargo, al quedar en embarazo, la asignaron a la labor de impresiones, en la cual debía subir y bajar escaleras llevando el papel necesario para las impresiones, lo que también era un poco desgastante dada mi condición.

La empresa **A&R EMPAQUES S.A.S**, maneja un contrato con **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.(CORBETA)**, todos los materiales manejados por esta empresa son enviados directamente desde china por vía marítima, y dado el riesgo generado por el COVID-19, decidieron enviar a todas las madres gestantes a sus domicilios con el fin de evitar posibles contagios, indicándoles que seguirían cancelando el salario incluyendo prestaciones sociales.

Señala la accionante que le fueron realizados los pagos hasta el día 30 de Marzo de 2020, pero para el día quince dejaron de hacerlo, procediendo a acercarse a la empresa indicándosele que no estaba permitido su ingreso y al comunicarse con la jefe de recursos humanos le indicó que ellos pagaban nomina con el dinero que sus les daban y que por lo tanto debía entender la situación actual, además, que ellos ya habían asumido el pago de la quincena anterior y que no les era posible seguir cubriendo más pagos, ya que no se encontraba laborando.

En varias oportunidades solicitó un cambio de área, con el fin de que no la enviaran a su domicilio si no que por el contrario, seguir aportando a la empresa con su trabajo,

recibiendo una negativa por parte de la empresa dado que no tenía otro sitio para ubicarla.

Intentó enviar un derecho de petición el día 22 de abril a la empresa A&R EMPAQUES S.A.S, por servicio de entrega ENVIA, el cual no fue recibido, por tanto, fue retornado a la empresa de correo en donde nuevamente lo recogió.

Esta situación es preocupante ya que es madre cabeza de familia y a su cargo tiene una hija de 11 años, así como el hijo que está por nacer, dependiendo solo de lo que devenga por su trabajo y más aún en esta época de pandemia.

2. PRETENSIONES DE LA ACCIONANTE: Aparte de la protección de las prerrogativas fundamentales impetradas se ordene a **A&R EMPAQUES S.A.S** que en el menor tiempo realice los pagos de salario correspondiente, y lo continúe haciendo por el tiempo que sea necesario.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

Mediante providencia de 30 de abril de 2020, este Despacho admitió la petición de amparo, ordenando la notificación **A&R EMPAQUES S.A.S** para que ejercieran su derecho de defensa.

LA ACCIONADA A&R EMPAQUES S.A.S, a través de su representante legal **DOMINIQUE ANTONIO JARABA GONZÁLEZ**, señaló que efectivamente la accionante se encuentra en estado de gravidez, pues así lo informo el día cinco (5) de diciembre a la empresa; que la empresa no tiene conocimiento de que el embarazo sea de alto riesgo, pues la accionada no ha allegado ninguna constancia de tal situación, al contrario lo que se registra es un desarrollo normal del mismo, y adicionalmente no existe orden medica que ordene algún tipo de restricción laboral, como sería lo lógico que ocurriera.

Que ella conocía la naturaleza del contrato y las funciones, las cuales, como aceptó y le fueron cambiadas en consideración a su estado de embarazo, pero no porque se supiera de algún tipo de restricción, la cual nunca ha sido informada a la empresa, y tampoco se evidencia en la historia clínica que adjunta como prueba. La función actualmente asignada a la accionante es quizá la más sencilla y reposada que pueda cumplir una persona, por limitada que este, por la baja exigencia en su ejecución, cosa contraria sería no hacer absolutamente nada, como es lo que pretende **LUZ STELLA RONDÓN RODRIGUEZ**.

Que la accionante de mala fe miente pues desde que está en embarazo, como lo afirma en el hecho 2º, se le cambiaron sus funciones en consideración a dicho estado, y nada tiene que ver con mercancías o productos con los cuales nunca ha tenido contacto alguno, ni mucho menos con COVID19; prueba de sus mentiras es que el tema del COVID19 aparece en Colombia a finales del mes de marzo, y ella fue cambiada de puesto en diciembre; es decir, mucho antes de que se presentara dicha situación; de otra parte, todos los trabajadores saben que si por cualquier razón no es posible cumplir sus funciones en la empresa asignada, deben presentarse en la bodega donde funciona la sede de la empresa, donde seguirán cumpliendo las funciones que se le

asignen, cosa que es precisamente lo que no realizó la accionante, sino que simplemente no volvió, sin justificación alguna.

De otra parte, miente nuevamente al afirmar que al igual que otras trabajadoras en estado de embarazo fueron enviadas por la empresa a sus casas con el fin de evitar posibles contagios, cosa que no es cierta ya que la única trabajadora en estado de embarazo actualmente en la empresa es la accionante.

En cuanto a los pagos, se le realizaron hasta cuando la trabajadora se presentó a laborar, como es natural, pero si no lo hace, y no justifica su ausencia, no se realiza dicho pago, y en este caso, a pesar de que la trabajadora sabía que por la naturaleza de del trabajo que ejerce la empresa no estaba obligada a cumplir la cuarentena, simplemente desde el simulacro de cuarentena, sin justificación alguna no volvió, sin que existieran incapacidades médicas, permiso, licencias, suspensiones disciplinarias, como sí lo hicieron sus demás compañeros y simplemente se aprovechó de que cuenta con fuero de estabilidad laboral por cuenta de su embarazo, y que la empresa no la podía despedir directamente.

En cuanto al ingreso a la empresa, la misma está ubicada en un Parque Industrial, y todo el personal que vaya a ingresar debe identificarse con su carné, so pena de que le nieguen la entrada; si por alguna razón el trabajador no puede ingresar al Parque Industrial, desde la portería se comunican de inmediato con la empresa, para que se autorice el ingreso, o el trabajador debe de inmediato comunicarse él con la empresa, con el mismo fin, y ni una cosa ni la otra sucedió, lo que los lleva a establecer que la accionante nuevamente miente, y que nunca se acercó a la empresa como lo afirma.

La accionante no solicitó cambio de puesto y desde el 19 de marzo no se volvió a reportar para ningún efecto, sólo lo hizo el día 17 de abril al no aparecer el pago de su salario, que era en ultimas lo único que le interesaba, pero se le olvidó el pequeño detalle que para poder cobrar el salario, se debe trabajar previamente, a menos que se tenga como justificar la ausencia, cosa que en este caso y hasta el momento no se ha dado, ni se aportó como prueba en la acción de tutela.

Si bien es cierto, la accionante puede ser cabeza de familia, hecho que no les consta, ni se demuestra en la acción de tutela, sabe que en su condición de trabajadora tiene obligaciones que cumplir, como es la de presentarse a trabajar, a menos que tenga una justificación para no hacerlo, y en este caso, dicha justificación no existe, razón por la cual, legalmente no le asiste el derecho de reclamar un salario por un trabajo que no ha prestado, con el simple argumento de que por ser madre cabeza de familia surge la obligación de pagarle; las obligaciones laborales son mutuas.

Como aún no se ha llevado a cabo el proceso disciplinario correspondiente, en el cual la accionante explique las razones de su ausencia desde el día 20 de marzo hasta la fecha, y se pueda tomar la decisión disciplinaria del caso, la empresa ha seguido pagando los aportes a la seguridad social, como le corresponde.

En cuanto al salario mínimo vital y móvil, la empresa ha pagado siempre acatando la ley, en cuanto a que no es legalmente válido pactar el pago de salarios por debajo del salario mínimo legal mensual vigente, en este caso, jamás le ha pagado a la trabajadora

por debajo de ese mínimo, como se observa en el desprendible que adjunta; ahora bien, si no va a trabajar sin justificación alguna ¿cómo puede pretender que se le pague?

En cuanto a la supuesta violación al derecho al trabajo, es la propia accionante quien, sin justificación alguna, de ninguna naturaleza, es la que no ha querido ir a la empresa y dese el día 18 de marzo ha incumplido su obligación legal de ir a trabajar, y por ende no tiene el derecho de demandar el pago de su salario; la empresa está laborando actualmente y nada impide que se presente a trabajar; esto es una decisión de la trabajadora ya que no tenemos cómo obligarla a que vaya.

No se demuestra que la empresa ha incumplido su obligación de pagarle su salario; sino se ha hecho es porque simplemente ésta, sin justificación alguna, al menos nunca la hizo llegar a la empresa, si es que existía, como tampoco la anexa a la tutela, dejó de cumplir su obligación legal de ir a trabajar, tal como ella misma lo acepta.

IV. CONSIDERACIONES

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.

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.

Las exigencias del petitum se centran básicamente en que se ordene a **A&R EMPAQUES S.A.S** realice los pagos de salario correspondiente, y lo continúe haciendo por el tiempo que sea necesario.

Desde ya hay que precisar que la presente acción, 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:

*“[J]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] (resalto por el despacho).

Con todo, la doctrina ha sostenido que la figura de “**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”.* [T-098 de 2015].

Pues bien, la actora reclama los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO** en virtud a que se encuentra en estado de gravidez y que según su decir, la empresa vinculada la envió a casa a pasar la cuarentena por la situación sanitaria coronavirus COVID-19, al ser una persona de alto riesgo debido a su estado gestacional, señalando que le canceló la primer quincena pero no la que va del 1 al 15 de abril de 2020, así como tampoco le reprogramaron turnos ni la reubicaron en otra área; de ahí que asume que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar al pago del salario dejados de percibir.

Entendido de esa manera, esta sede judicial, expone lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar que debe entenderse por estado de debilidad manifiesta, al sostener que: “*está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “**impida[a] o dificult[e]sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”.* [Sentencia T-472 de 2014].

Nótese, pues, que no es cualquier afectación la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia, téngase en cuenta que no obra en el plenario prueba de incapacidad médica de los días 1 al 15 de abril de 2020 que demuestren que fue la razón por la que la accionante no asistió al trabajo , así como tampoco obra prueba que la empresa **A&R EMPAQUES S.A.S**, haya suspendido el contrato y la haya enviado a cumplir la cuarentena a su casa debido a la emergencia sanitaria por COVID -19 decretada por el Gobierno nacional, ni prueba alguna que desvirtúe lo aseverado por parte de la empresa vinculada, pues la misma accionante aporta el pantallazo de una conversación fechada marzo 20 y 25 de 2020 con su empleador en la cual al indagar en que bodega sería reubicada se le indicó que por el momento no tenían programación y que una vez se tuviera programación se le avisaría, quincena que le fue cancelada por la accionada.

Además se aportan por la actora Listados de personal NO PROGRAMADO pero no se determina a que fechas corresponden los mismos, sin que esto pueda establecer con certeza que el hecho de no haber sido programada la actora implica que no se le cancele su salario

Teniendo en cuenta lo anterior, se le recuerda a las partes que la Alta corporación señaló: “ *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..**”, pues adviértase, que en el presente asunto no es posible identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia pues se necesita de sendas pruebas que conlleven al juez a la certeza de cada uno de los hechos y su contradicción, amén que existe otro mecanismo para ello el cual no se puede usurpar como ya se indicó.*

De otro lado y en lo que respecta al **PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD**, la Acción de amparo constitucional sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Esto significa que la acción de tutela tiene un carácter **residual o subsidiario**, por virtud del cual “**procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección**”. El carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades.

Para resolver controversias relacionadas con *relaciones laborales* no resulta procesalmente viable la tutela, toda vez que tales conflictos, se reitera, deben ser resueltos por la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, correspondiéndole al Juez natural su competencia, la cual no puede usurpar el Juez Constitucional, razón por la cual el amparo deprecado respecto a dicho beneficio será negado.

Adicionalmente nótese que **LUZ STELLA RONDÓN RODRIGUEZ** no logró demostrar la afectación de derechos fundamentales que justifiquen la protección reclamada por esta vía, ni mucho menos que se conceda como mecanismo transitorio, al no advertirse la inminente gravedad de un perjuicio que afecte de manera irremediable sus garantías fundamentales.

En consecuencia, la improcedencia de la presente acción de tutela no solo surge del desconocimiento de la accionante del principio de subsidiariedad que caracteriza este mecanismo constitucional de protección de derechos fundamentales, en tanto existen otras vías judiciales, así como de la ausencia de demostración de la existencia de un perjuicio irremediable que los afecte, pues es claro que lo que está en discusión es el pago del salario de LUZ STELLA RODRIGUEZ RONDON correspondiente al periodo comprendido entre el 1º y el 15 de abril de 2020, sobre el cual la accionada sembró dudas sobre su causación, las cuales no es posible despejar en sede de tutela.

Por tanto, en atención a los argumentos expuestos, y como no hay prueba a través de la cual se verifiquen los presupuestos para proceder a la protección de los derechos al trabajo, dignidad y seguridad social, el despacho niega el amparo deprecado.

V. 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.**

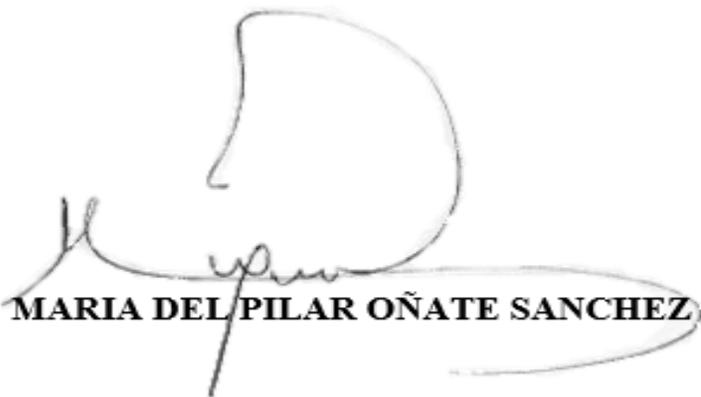
RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR LOS DERECHOS MÍNIMO VITAL Y MÓVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO incoados por **LUZ STELLA RONDÓN RODRIGUEZ A&R EMPAQUES S.A.S** representada legalmente **DOMINIQUE ANTONIO JARABA GONZÁLEZ** en su calidad de **GERENTE** o quien haga sus veces.

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

TERCERO: Si este fallo no es impugnado envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ

