

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA  
MOSQUERA CUNDINAMARCA**

Septiembre nueve (9) de dos mil veinte (2020)

**I. ASUNTO A TRATAR**

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, la **MARIA TERESA DIAZ RIOS**, a nombre propio, solicita se le amparen sus derechos fundamentales al **TRABAJO, MINIMO VITAL, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA a la SALUD y a la SEGURIDAD SOCIAL**, los cuales estima vulnerados por la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, representada legalmente por el gerente **CARLOS NICOLAS APONTE PEREZ**.

Una vez agotado el trámite, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

**II. ANTECEDENTES**

Indica el accionante que a la fecha cuenta con 63 años de edad, padece de hipertensión arterial, dermatitis crónica, (enfermedades comunes) y síndrome de manguito rotador derecho, (enfermedad laboral).

Se encuentra vinculada por medio de contrato de trabajo a término indefinido desde el 09 de enero de 2002 hasta el 07 de abril de 2020 en el cargo de operaria de cultivo con la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA

A causa de la petición radicada el 14 de agosto de 2012 ante la Superintendencia de Sociedades, el 14 de septiembre de 2012, la empresa accionada, mediante respuesta escrita manifiesta que según el reporte de semanas cotizado entregado por el departamento nacional de historia laboral I.S.S no presentaba reporte de cotizaciones para los periodos mayo, junio, noviembre y diciembre de 2002; periodos de enero hasta diciembre de los años 2003, 2004 y 2005; y los períodos de enero hasta noviembre de 2006, sin embargo se le indicó, que ya estaban adelantando ante la oficina de fiscalización y cuentas, los procesos correspondientes para subsanar esos periodos ya sea por cotización y falta de reporte, por reporte con documento equivocado o cualquier otro error similar.

Hasta la fecha no ha recibido ningún comunicado a su correo electrónico ni por correo certificado por parte de la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, que le informe lo

**RAD: 25-473-40-03-001-2020-000591-00**

correspondiente a sus aportes en pensión y que corresponde a dicha entidad solucionar ante la entidad competente.

Por otra parte, la entidad accionada desde el mes de noviembre de 2019 no ha realizado los aportes obligatorios a salud en tiempo, conforme se observa en la certificación expedida por la EPS Famisanar, sin embargo, mes a mes le descontaban de su remuneración el aporte.

La empresa accionada, adicional a los aportes no efectuados por concepto de salud, también dejó de realizar los correspondientes a pensión desde el 01 de septiembre de 2019. No obstante, mes a mes se le descontaba el porcentaje que le correspondía.

Debido al incumplimiento constante de la obligación del pago de pensión obligatoria por parte de la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, no ha podido completar las semanas requeridas para solicitar su **pensión de vejez** o en caso contrario la indemnización sustitutiva.

La empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, realizó su afiliación a la caja de compensación familiar Compensar el 15 de julio de 2003 y dejó de realizar los aportes obligatorios desde el 03 de agosto de 2019.

Debido a sus padecimientos debe estar en constantes controles y tratamientos médicos, pero a causa del incumplimiento por parte de la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, la EPS no le ha brindado atención médica ni tampoco le entregan medicamentos, viéndose su salud gravemente afectada.

La empresa accionada desde el 07 de abril de 2020 decide de manera unilateral suspenderle el contrato, informándole a finales del mes de junio de 2020 que la decisión tomada se debe a la emergencia sanitaria derivada del COVID-19 y expresa la accionada que se informó y solicitó en tiempo y en forma al Ministerio de Trabajo la suspensión del contrato, esta comunicación le fue entregada por correo electrónico como respuesta parcial a derecho de petición radicado el 11 de junio de 2020.

En ningún momento la empresa accionada le ha dado a conocer dicha solicitud menos aún, la aprobación por parte del Ministerio de Trabajo para haber realizado la suspensión de su contrato de trabajo.

Debido a que, no tiene ningún ingreso actualmente y por su estado de salud el día 08 de junio de 2020 remitió derecho de petición a través de correo certificado Interrapidísimo a la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, solicitando el reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales como la prima de servicios, la seguridad social integral y mi remuneración salarial adeudados a la fecha.

**RAD: 25-473-40-03-001-2020-000591-00**

En virtud de derecho de petición radicado ante la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA, recibió por medio de correo electrónico a finales de junio de 2020 comunicado en el cual, no le fue dada respuesta frente a la solicitud del pago de la Seguridad Social Integral adeudada a la fecha.

A la fecha el accionante tiene cotizadas 957, 29 semanas en pensión como consecuencia, de la falta de pago de los aportes a pensión por parte del empleador.

Indica el actor que es una persona que cubre la totalidad de sus gastos diarios y mensuales, que la negativa en realizar su vinculación, la falta de pago a salud en tiempo y la falta de resolución a su solicitud de subsanar los periodos que no están reportados en su historia laboral I.S.S por parte de la empresa accionada, ha vulnerado sus derechos al **mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a mi seguridad social, al trabajo y demás derechos constitucionales fundamentales.**

**PRETENSIONES DEL ACCIONANTE:** solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y se declare que la orden de suspensión del contrato es contraria a los principios mínimos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia; se ordene restablecer el contrato de trabajo en las mismas condiciones que se encontraban el pasado 06 de abril de 2020, así como se realicen los trámites administrativos correspondientes para garantizar el pago oportuno de los salarios como el de las demás prestaciones legales a que tenga lugar por el tiempo que el contrato dure suspendido y se realicen todos los trámites administrativos correspondientes para estar a paz y salvo en el pago de los conceptos relativos al derecho a la seguridad social..

### **III. CONTESTACIÓN AL AMPARO**

Mediante providencia de 27 de agosto de 2020, este Despacho admitió la petición de amparo, ordenando la notificación a la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, representada legalmente por el gerente **CARLOS NICOLAS APONTE PEREZ.**, para que ejerciera su derecho de defensa.

En auto de la misma fecha el Despacho se abstuvo de conceder la medida provisional, por los motivos allí expuestos.

**LA ACCIONADA a través de su representante legal y gerente CARLOS NICOLAS APONTE PEREZ,** manifiesta que se encuentran al día en la seguridad social y los aportes pendientes de arreglo en historia laboral, la accionante solo es hasta el mes de junio del año en curso que completa las semanas para acceder a la pensión de vejez.

A la señora **MARIA TERESA DIAZ RIOS** le fue informado en tiempo lo concerniente a la suspensión del contrato de trabajo, tal como ella misma lo afirma en el escrito de tutela, reiterándose el motivo en contestación a un derecho de petición por ella presentado en esas dependencias.

En el presente caso la empresa adelantó el trámite legal para la suspensión y terminación de contratos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, es así como por parte de dicha entidad no ha sido resuelto hasta la fecha y en tal caso la fuerza mayor y el caso fortuito se ciñe a la normatividad y de allí parte la acción tomada por la empresa siendo avalada por la jurisprudencia, en el caso concreto la empresa no podía sostener una situación imposible a la espera de una respuesta que a la fecha no ha culminado.

#### **IV. PRUEBAS**

Como pruebas que sustentan la presente decisión, es menester tener en cuenta el valor demostrativo que arroja la documental acompañada con el escrito de tutela y la contestación expuestas por parte de la sociedad accionada.

#### **V. CONSIDERACIONES**

La Constitución Política de 1991, en su artículo 86, establece la acción de tutela como un mecanismo constitucional de carácter excepcional para la protección de derechos fundamentales; previendo dicha norma lo siguiente:

*"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública (...)"*

Se trata entonces de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza que obtendrá oportuna resolución a la protección inmediata y directa del Estado, a objeto que, en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenazas de sus derechos fundamentales. Lo anterior, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado, consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Nacional.

La finalidad entonces de esa acción es lograr que, mediante un trámite preferente y sumario, el Juez profiera una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

Por ello, es innegable que esta acción, por sus mismas características,

encuentra cabida sólo en aquellos supuestos en los cuales advierta el sentenciador que ciertamente se ha vulnerado cualquiera de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política; para lo cual, la misma Constitución Nacional fijó como condición de procedibilidad que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para obtener la protección del derecho, o que teniéndolo, éste se encuentre ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable en sus derechos fundamentales.

## **LA SUBSIDIARIDAD COMO REQUISITO GENERAL DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

Sobre este aspecto, la Corte Constitucional ha sostenido en múltiples oportunidades que la acción de tutela es un mecanismo encaminado a la protección de los derechos fundamentales de las personas que estén siendo amenazados o conculcados; caracterizado por ser inmediato, residual, subsidiario y cautelar.

En efecto, en relación con el carácter subsidiario de la acción de tutela, el artículo 86 de la Constitución Política dispone que: *"(...) esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*.

De acuerdo a lo anterior, la tutela no está instituida para reemplazar otros medios judiciales de defensa de los derechos de las personas, ni para ser utilizada de forma alterna en caso de que éstos no hubiesen sido resultado suficientes.

No obstante, se ha reconocido que la existencia de otro medio judicial no excluye *per se* la posibilidad de interponer una acción de tutela, en consideración a que debe entrarse a determinar si los medios alternos con los que cuenta el interesado son idóneos para obtener la protección requerida con la urgencia que sea del caso. Igualmente debe determinarse si a pesar de existir otros medios de defensa judicial, la acción de tutela es procedente en tanto actúa como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable<sup>1</sup>.

En relación con la idoneidad y eficacia de los otros medios de defensa judicial, dicha Corporación ha considerado que el medio debe ser materialmente apto

---

<sup>1</sup> *"(...) el cumplimiento del principio de subsidiariedad exige que la puesta a consideración de los conflictos jurídicos ya sea por vía administrativa o jurisdiccional se efectúe diligentemente, es decir dentro de los límites temporales que el mismo ordenamiento jurídico impone en muchos casos, siendo únicamente viable la habilitación de la acción de tutela cuando dichos medios a pesar de haber sido agotados no brindaron la protección iusfundamental o cuando a pesar de que existan, los mismos no resulten idóneos, caso en el cual la protección tutelar podrá obtenerse como mecanismo transitorio"* (Sentencia T-584 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub)

para producir el efecto protector de los derechos fundamentales<sup>2</sup> y que “debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho”<sup>3</sup>.

Así bien, para determinar la concurrencia de estas dos características (idoneidad y eficacia), debe estudiarse si en cada caso se cumple con los siguientes presupuestos:

*“(i) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance; (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración”<sup>4</sup>.*

Además, se ha reconocido que la valoración de los requisitos del **PERJUICIO IRREMEDIABLE** debe efectuarse teniendo en consideración las circunstancias que rodean el caso objeto de estudio, en la medida en que no son exigencias que puedan ser verificadas por el fallador en abstracto, sino que reclaman un análisis específico del contexto en que se desarrollan.

Por otro lado, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado los criterios que sirven para determinar la existencia del perjuicio irremediable. Al respecto, ha considerado que es necesario tener en cuenta la inminencia que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales:

*“(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.”<sup>5</sup>*

Además, se ha reconocido que la valoración de los requisitos del perjuicio irremediable debe efectuarse teniendo en consideración las circunstancias que rodean el caso objeto de estudio, en la medida en que no son exigencias que puedan ser verificadas por el fallador en abstracto, sino que reclaman un análisis específico del contexto en que se desarrollan.

## **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Descendiendo al asunto objeto de estudio, los problemas jurídicos a resolver son:

¿la acción de tutela propuesta por **MARIA TERESA DIAZ RIOS** contra la **SOCIEDAD**

---

<sup>2</sup> Sentencia T-891 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> Ibidem

<sup>5</sup> Sentencia T-544 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

**DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, representada legalmente por el gerente **CARLOS NICOLAS APONTE PEREZ** supera en su plenitud los presupuestos mínimos necesarios para estimarse procedente de cara a lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política?

De ser el caso, ¿la suspensión del contrato de trabajo celebrado entre la accionada y la señora **MARIA TERESA DIAZ RIOS**, quebranta el ordenamiento jurídico colombiano, y con ello, vulnera sus derechos fundamentales?

## **VII. CASO CONCRETO**

Constituyendo los derroteros principales de la accionante en este asunto los principios fundamentales del TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA Y SEGURIDAD SOCIAL, resulta necesario recordar que, en sede laboral y dentro de la tutela que ocupa nuestra atención, estos postulados guardan relevancia en la medida en que se soportan en el alcance del concepto de la *ESTABILIDAD LABORAL*.

La honorable Corte constitucional en sentencia T-678/17 respecto al MÍNIMO VITAL DE SUBSISTENCIA lo ha definido como:

"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".

Ahora bien, respecto al requisito de INMEDIATEZ, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho:

"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, cumple en el requisito arriba descritos, pues los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron en abril de 2020, fecha en la que le fue suspendido el contrato de trabajo a la accionante por parte de la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**

Como primera medida, 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 en sentencia T-043 de 2018 así como en reiterada jurisprudencia ha sostenido que:

***“ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ACREENCIAS LABORALES-Procedencia excepcional En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante.*”**

*ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ACREENCIAS LABORALES-Improcedencia por existir otro medio de defensa judicial y no acreditarse la existencia de un perjuicio irremediable. Se observa que el juez de tutela no es el llamado a intervenir en el asunto bajo examen, ya que la discusión recae sobre una serie de derechos inciertos, de modo que al carecer de relevancia en términos de derechos fundamentales, estos deben ser discutidos ante el juez ordinario laboral en la medida en que pertenecen a su ámbito de competencia”*

*No obstante lo anterior, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable o para salvaguardar los derechos fundamentales de aquellas personas que por su condición física, mental o social, se encuentren en un manifiesto estado de debilidad ante los demás grupos de la sociedad; vienen a ser, entonces, personas con discapacidades físicas, desplazadas por la violencia, los indígenas o las negritudes, entre otros. En estos casos, debe el juez de tutela conceder el amparo de manera transitoria, hasta tanto el debate se surta ante la jurisdicción laboral, o definitiva, si el perjuicio reviste tal gravedad e inminencia, que se hace inoperante acudir a los mecanismos ordinarios previstos por la ley”. (Resalto por el despacho).*

Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad:

*“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].*

Los fundamentos que plantea la ciudadana **MARIA TERESA DIAZ RIOS** orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, a través de sus funcionarios, consistentes en el no pago de salarios durante la suspensión del contrato, decisiones que conforme a su argumentación, omitieron la situación económica que atraviesa, situación que se traduce en una vulneración de sus derechos fundamentales.

Entrando en materia, en cuanto a los pronunciamientos de organismos Mundiales y entes Nacionales tenemos que, la Organización Mundial de la Salud marcó el 11 de marzo de 2020 el brote del Coronavirus COVID-19 como pandemia, y en igual dirección, el Ministerio de Salud y de la Protección Social a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 declaró la emergencia sanitaria dentro del territorio Nacional. Posteriormente, mediante el Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 la Presidencia de la Republica aplicó el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, adoptando medidas destinadas a prevenir, controlar y mitigar los efectos de la propagación del Coronavirus COVID-19.

A su turno, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, en comunicado de 18 de marzo de 2020, sobre, "El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas", instó a los Estados a adoptar medidas urgentes para, "(i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida."

Conviene en esta medida analizar lo preceptuado por el Ministerio de Trabajo respecto de la situación que atraviesa Colombia por la pandemia causada por Coronavirus SARS CoV-2 (COVID-19), de la siguiente manera:

✓ A través de la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, planteó lineamientos para los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional "es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado", promoviendo por tanto, la aplicación de los mecanismos existentes en las normas laborales, como son Trabajo en Casa, Teletrabajo Jornada laboral flexible, Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio y Salario sin prestación del servicio.

✓ en la Circular 22 de marzo de 19 de marzo de 2020, indicó, "...el empleador debe valorar las funciones del cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, **por lo que hace un llamado a los empleadores para que en este momento de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independiente de si su vinculación es directa o en misión.**" (Negrilla del Juzgado)

✓ En Circular 27 de 20 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009 de la Corte Constitucional.

De este análisis, se infiere que el Gobierno ha dispuesto los mecanismos para atender en gran medida la emergencia declarada, en cuanto a la relación laboral no solo entiende la afectación que tiene el Trabajador, sino que también incluye las ficciones que sufren los empleadores de los diferentes sectores y las soluciones que pueden adoptar para mantener a flote sus

empresas sin que sea necesario llegar a una terminación de la relación laboral entre obrero y patrono.

Para el caso *sub examine*, tal conducta de la convocada no vulnera los derechos incoados por la accionante, pues revisadas las actuaciones la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA.,** se ha acogido a cada uno de los lineamientos dados para afrontar esta coyuntura económica,

Respecto a las obligaciones del empleador 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 impuestos en el contrato laboral y otros porque son mandatos establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano.

Obligaciones que conforme lo manifiesta la empresa accionada, le era imposible imponerle a la tutelante, ello teniendo en cuenta que “ *la empresa no podía sostener una situación imposible a la espera de una respuesta que a la fecha no ha culminado*”, es decir, que no podía esperar a la respuesta a la solicitud presentada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por tratarse de un asunto una fuerza mayor y caso fortuito como lo es la pandemia por la COVID 19, indicaciones que por la situación de salubridad que está atravesando el mundo no pueden omitirse o de lo contrario acarrearía graves consecuencias no solo para la compañía sino para la misma trabajadora.

Respecto a la suspensión del contrato de trabajo el Código Sustantivo del Trabajo en el Art. 51 establece:

El contrato de trabajo se suspende:

***“1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.***

*2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*

***3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.***

*4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*

*5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*

*6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.*

*7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”*

**Frente a la causal N° 1 de la norma en cita**, hace referencia cuando suceda un evento de fuerza mayor o caso fortuito que impide la ejecución del contrato de trabajo, este, entonces se suspenderá hasta tanto se superen las circunstancias que impiden el normal desarrollo de las actividades contratadas, es decir que se configura cuando por razones ajenas tanto del empleador como el trabajador se ven obligados a tomar la decisión de suspender las relaciones laborales contractuales debido a una fuerza mayor o un caso fortuito.

Entonces, es importante traer el análisis hecho por la H. Corte Constitucional en Sentencia T 271 de 2016, donde explica de manera breve y detallada las figuras de **fuerza mayor y caso fortuito**, así:

“...La figura jurídica de la **fuerza mayor** y el **caso fortuito** a la que hace referencia la norma, está regulada por el artículo 64 del Código Civil (subrogado por el artículo 1º de la ley 95 de 1890) el cual dispone que: “[s]e llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. etc.”. Esta causal, por tanto, requiere para obrar como justificación reunir un conjunto de características, las cuales son básicamente: (i) que el hecho sea irresistible; (ii) que sea imprevisible y (iii) que sea externo respecto del obligado...

23. Sobre las características de la **fuerza mayor**, vale la pena citar la Sentencia del 20 de noviembre de 1989 de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la que se explicó que el hecho imprevisible es aquel “que, dentro de las circunstancias normales de la vida, no sea posible contemplar por anticipado su ocurrencia” ...

24. Por su parte, el hecho irresistible es aquél “que el agente no pueda evitar su acaecimiento ni superar sus consecuencias”. La imprevisibilidad, por tanto, hace referencia a un hecho que no se podía establecer con anterioridad a su ocurrencia, en tanto la irresistibilidad hace referencia a una situación inevitable que no puede exigir de la persona que la sufre un comportamiento para que no ocurra...

26. Adicionalmente, la **fuerza mayor y el caso fortuito** requieren que el hecho sobreviniente sea externo. Por tal razón, el afectado no puede intervenir en la situación que le imposibilitó cumplir su deber u obligación, sino que debe estar fuera de la acción de quien no pudo preverlo y resistirlo. Este requisito exige por tanto que el hecho no provenga de la persona que lo presenta para eximir su responsabilidad, de forma que no haya tenido control sobre la situación, ni injerencia en la misma...” (Negrilla del Juzgado)

Ahora bien, es necesario indicar los **efectos** que ocasiona la suspensión del contrato de trabajo, los cuales se encuentran detallados en el artículo 53 del CST, de la siguiente manera:

*“Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 **se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”** (resalto por el juzgado)*

Sin embargo, al respecto la alta Corporación de lo constitucional en Sentencia T-048 de 2018 ha señalado que:

**“ ...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..". (resalto por el Despacho)

En conclusión, para la decisión que acá se adopte debe tomarse en cuenta el contexto actual en que se encuentra sumido el mundo y lógicamente Colombia, de cara a una situación sin precedente alguno, que a su vez ha significado la interrupción de las actividades económicas y sociales, lo que también ha obligado a crear las condiciones de protección en los ámbitos que más se ven afectados por la incursión de la enfermedad, como son, la salud y la economía, que exigen de cada país la implementación de políticas de protección de los trabajadores como su principal fuerza productiva.

Frente a este punto, es evidente que no hay lugar a reclamar salarios por parte de la accionante, toda vez que se suspendió el contrato conforme los lineamientos dados por el Ministerio de Trabajo respecto frente a la pandemia originada por la enfermedad COVID-19, pues la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, no puede ir contrario a los mandatos del Gobierno, en especial el que habla de las personas de la tercera edad que por sus condiciones son seres humanos con mayor riesgo de contraer gravemente este virus.

Entonces, del análisis aquí hecho no puede el trabajador pactar una cosa con el empleador y luego reclamar algo totalmente contrario al consenso al que llegaron, dígame de ello que la suspensión del contrato se realizó en el mes de abril es decir, hace más de 5 meses y hasta ahora procedió a presentar la acción de tutela por no estar de acuerdo, pues dichas figuras no obligan a la Sociedad accionada a retribuir una prestación económica sin ni siquiera recibir una prestación del servicio por parte del reclamante.

Téngase en cuenta de lo anterior y de la documental arrojada por parte de la entidad accionada que se encuentra al día el pago concerniente a la seguridad social de la quejosa, máxime que consultado el sistema ADRES se evidencia que se encuentra activa como cotizante en la **E.P.S FAMISANAR**.

Respecto al **PERJUICIO IRREMEDIABLE**, pues en este caso no se reúnen los presupuestos establecidos para el efecto como son:

*i.- Cierto e inminente, esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos.*

*ii.- Grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado.*

*iii.- De urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación, para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable, sin contar que cuenta con otros mecanismos en sede judicial para atacar su contenido.*

**RAD: 25-473-40-03-001-2020-000591-00**

Nótese que como ya se afirmó, la accionante no allega prueba alguna que justifique la protección reclamada por esta vía, ni mucho menos como mecanismo transitorio, al no advertirse la inminente gravedad de un perjuicio que afecte de manera irremediable las garantías fundamentales de los participantes, pues brilla por su ausencia las pruebas que demuestren dicha afectación para que esta Juez de lo Constitucional se vea obligada a ponderar por este medio constitucional una situación que por su naturaleza debe ser resuelta por la Justicia Ordinaria Laboral.

Finalmente, si se persiste en una violación, como ya se explicó antes, no es un tema que deba ser debatido por el Juez de lo Constitucional porque para ello la **JURISDICCIÓN ORDINARIA DE LO LABORAL** es la encargada de dirimir este tipo de conflictos y en ningún momento puede ser desplazada por tan especial mecanismo de protección como lo es la tutela y más aún si hasta el momento no se demuestra con pruebas certeras la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención del Juez de tutela en favor del accionante.

### **VIII. 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 TRABAJO, MINIMO VITAL, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA a la SALUD y a la SEGURIDAD SOCIAL** incoados por **MARIA TERESA DIAZ RIOS** contra la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL FLORES COLON LTDA**, representada legalmente por el gerente **CARLOS NICOLAS APONTE PEREZ**.

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

**TERCERO: REMITIR** las diligencias de no ser impugnada la presente decisión a la **Honorable Corte Constitucional** para su eventual revisión. Ofíciense.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Juez

**Firmado Por:**

**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA**

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:

**14be7f9d5149f50269c6eeaf3492e32a28ca36a466cb99d5efd5c9305794a561**

Documento generado en 09/09/2020 11:38:05 a.m.