

REPUBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE TENJO CUNDINAMARCA**

Bogotá D.C, (14) de Mayo de Dos Mil Veintiuno (2021)

RAD. 2021- 000139 TUTELA DE LILIANA PAOLA BELLO CC.1.078.367.662 VS
NATURAL FLOWERS &GREENS SAS

Procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda en la acción de tutela de la referencia.

ANTECEDENTES

La accionante interpuso acción de tutela en contra NATURAL FLOWERS & GREENS SAS considerar vulnerado el derecho a la Igualdad, al Trabajo, Estabilidad Laboral Reforzada, Seguridad Social, al Mínimo Vital a una Vida Digna y Salud

Manifestó, en síntesis: Que tiene 32 años de edad se encuentra a cargo de su señor padre y sus hijos menores de edad sustentando que inicio un contrato de trabajo a término fijo de 2 meses con NATURAL FLOWERS & GREENS S.AS. con NIT 900.515.049 -6 desde el día 18 de enero de 2021 en el cargo de Operaria Agrícola ,el día 18 de enero del 2021 que inicio en la empresa esta no le realizo examen de Ingreso Ocupacional que al ingresa los primeros días cumplido con los labores encomendados por la empresa que en el 29 de enero 2021 en horas el jefe VICTOR CALDERÓN en compañía de su compañera

luisa a descargar un camión Y que de hay sintió un corrientazo en su hombro derecho con dolor leve y por este razón 2 tabletas de acetaminofén que el día 30 de enero del 2021 se dirigió a urgencias ala hospital de Tenjo donde la incapacitaron por 5 días que el de 08 de febrero del mismos año le dieron 10 días mas de incapacidad y por último el 17 de febrero nuevamente la incapacitan por 10 días mas solicitando a la empresa insieran el reporte al ARL Y ellos responden que hicieron el tramite a aseguradora POSITIVA esperando una respuesta pero que la ARL responde que la empresa no reportó lo sucedido como así dente de trabajo

Que el día 23 de febrero del 2021 llegando a su casa le informan por medio de documento que no le renuevan el contrato en este sentido manifiesta la señora que el día 1 de marzo por su dolor le dan nuevamente incapacidad de 10 días mas el día 8 de febrero en otro control medico la incapacitan por 30 días mas que en varias ocasiones a lo de ARL y que no tiene ninguna respuesta que NATURAL FLOWERS GREENS a cancelado de manera oportuna sus salarios por ultimo y para concluir el 7 de abril por 30 días y el día 06 mayo del 2021 le otorgaron nuevamente incapacidad de 20 días .

TRAMITE IMPARTIDO

La acción de tutela se admitió ordenando notificar a la entidad accionadas con auto del 7 de mayo del 2021 otorgándole (02) días diese respuesta sobre los hechos que se le atribuyen con la acción de tutela. notificada a las entidades accionadas que en término contestaron:

ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA CASA DE JUSTICIA EN REPRESENTACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO: solicitaron la exoneración de la CASA DE LA JUSTICIA POR NO SER RESPONSABLES DE NINGUN TRAMITE LABORAL

POSITIVA: Que revisando los sistemas la señora POLA BELLO MONTAÑO se encuentra vinculada a riesgos laborales desde el 19 de enero del 2021 COMO COTIZANTE DEPENDIENTE DE NATURAL FLOWERS & GREENS durante el periodo de la cobertura se registró siniestro con el número 37821733 del 8 de febrero del 2021 evento que derivó el diagnóstico M 770 Epicondilitis Media Lateralidad no especificada con pérdida laboral pendiente por definir.

CONVIDA: Solicitud la desvinculación teniendo en cuenta la atención proveniente de **ACCIDENTE LABORAL**

ADRES: Que al no tener que ver con la administradora de recursos de sistema general de seguridad social inconsecuencia solicita la desvinculación en esta acción constitucional

NATURAL FLOWERS & GREENS SAS: manifiesta que la señora LILIANA PAOLA BELLO inicio trabajo laboral desde el 18 de enero del 2021 que durante los 11 días realizó trabajos laborales de acuerdo como lo señala la señora Liliana Paola Bello

En la contestación a la prueba señala que no se le desconocido ninguno de los derechos fundamentales anexando certificado de cámara de comercio, contrato de trabajo de la señora LILIANA PAOLA BELLO MONTAÑO, planillas del operador de la señora Paola de los meses enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2021, pagos de nómina de enero, febrero, marzo, soporte del historial de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, certificado de afiliación a la EPS CONVIDA donde consta que es el único caso, Certificado de afiliación EPS CONVIDA, certificado de afiliación al fondo de pensiones PROTECCION, certificado de afiliación A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, solicitud de reembolso de la EPS CONVIDA por los 119 días de incapacidad de la señora PAOLA, COPIA DE DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA POR veinticinco millones trescientos setenta mil novecientos setenta y cuatro pesos de la cuenta de NATURAL FLOWERS, COPIA DE REQUERIMIENTOS

COPIA DE CORREOS donde demuestra y consta que la accionante no aportó la historia clínica de manera oportuna para atención por el ARL. Notificación a la señora LILIANA PAOLA BELLO MONTAÑO de la respuesta de POSITIVA del 3 de marzo del 2021, certificación de la cuenta de estado financiero, y notificación de vía correo electrónica al señor Paola Bello Montaña

CONSIDERACIONES

Es preciso resaltar que la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política es un mecanismo residual de carácter excepcional, subsidiario, preferente y sumario, que le permite a todas las personas, sin mayores requisitos de orden formal, obtener la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, si de acuerdo con las circunstancias del caso concreto y a falta de otro medio legal, consideran que les han sido vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, pero sólo en los casos expresamente previstos por el legislador.

Uno de los requisitos esenciales del mecanismo excepcional de la tutela es la subsidiaridad y por consiguiente únicamente procede acudir a este amparo si el particular presuntamente afectado con la amenaza o la vulneración de algún derecho fundamental **no dispone de otro medio de defensa constitucional o legal**, excepto que se solicite como mecanismo transitorio para prevenir un perjuicio irremediable. En este sentido, debe el actor acreditar en primer momento cuáles acciones u omisiones del accionado constituyen violación de derechos fundamentales, al igual que debe presentarse claro y palmario el daño o amenaza irremediable que se pretende evitar.

Bajo ese mismo concepto la Corte Constitucional ha dicho:

Sentencia T 091 de 2018: La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable^[29]. El carácter subsidiario de esta acción “impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional”^[30].

1. No obstante, la Corte ha advertido que el estudio de la subsidiariedad de la acción de tutela no consiste en una mera verificación formal de la existencia de otros mecanismos judiciales o administrativos^[31]. Por el contrario, le corresponde al juez constitucional analizar la situación particular del accionante y los derechos cuya protección se solicita, con el fin de comprobar si aquellos resultan eficaces para la protección de los derechos fundamentales^[32]. Por ejemplo, en los asuntos que involucran derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes, el análisis del cumplimiento del requisito de subsidiariedad es menos riguroso, debido al interés superior de los menores de edad, garantizado por el artículo 44 de la Constitución^[33].

2.. De manera reiterada, la Corte ha advertido que el juez constitucional debe determinar si los medios de defensa judicial disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien acude a la acción tutela^[34]. Si no es así, puede otorgar el amparo de dos maneras distintas: (i) como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria, y (ii) como mecanismo eficaz de protección de los derechos fundamentales. La primera posibilidad implica que, si bien las acciones ordinarias pueden proveer un remedio integral, no son lo suficientemente expeditas para evitar un perjuicio irremediable. La segunda, que el medio de defensa ordinario no ofrece una solución

integral para la protección de los derechos fundamentales comprometidos.

3. La existencia de las otras vías judiciales debe ser analizada en cada caso concreto, en cuanto a su eficacia. Si no permiten resolver el conflicto en su dimensión constitucional o no ofrecen una solución integral para el derecho comprometido, es procedente la acción de tutela como mecanismo de amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados.

Ahora bien, señora **LILIANA PAOLA BELLO** Al respecto y frente al caso es necesario precisar que las decisiones sobre el caso que nos ocupa se le informa a la señora Accionante La acción de tutela es un mecanismo establecido por la Constitución Política de 1991, a fin de brindar protección a los derechos fundamentales de las personas, de carácter residual y subsidiario, porque sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio judicial de salvaguarda, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

EL ESTADO DE SALUD, NO CONSTITUYE CAUSAL DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

Nuestra legislación colombiana, ha dispuesto como causales de suspensión del contrato siete (7) y las enuncia en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo así:

“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.”

Ninguna de las causales establecidas en esta Ley, establece como causal de suspensión del contrato de trabajo el estado de salud del empleado, y en este punto es preciso aclarar la diferencia entre LICENCIA e INCAPACIDAD:

La licencia de trabajo es el permiso otorgado al trabajador, por parte del empleador, para ausentarse de la empresa y suspender su actividad laboral durante un período determinado, sin que se origine una causal para finalizar el contrato. Las licencias de trabajo se dividen en dos: reglamentaria y no reglamentaria. La primera, corresponde a los permisos regulados por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador los solicite; la segunda se refiere a los permisos del libre albedrío del empleador y para los cuales no se obliga al pago del salario.

Por su parte, el auxilio de incapacidad es una forma de remuneración al trabajo mediante la cual se sustituye el salario de un trabajador que se ha ausentado con ocasión de una enfermedad o accidente; se entiende como el reconocimiento de los días que permaneció retirado de sus labores por presentar una enfermedad debidamente acreditada

POTESTAD DEL EMPLEADOR PARA CONCEDER LA LICENCIA NO REMUNERADA Y NECESIDAD DEL SERVICIO.

La legislación colombiana, a dispuesto que cuando la suspensión del contrato no se dé por las causales 1,2,3,5,6 y 7, la misma será concedida por voluntad o disposición del empleador, es decir, le otorga la facultad y derecho al empleador de concederla o negarla, en igual sentido y de forma concreta ya que el accionante es un servidor judicial, las disposiciones que se deben seguir son las dispuesta en la Ley 270 de 1996 "Estatutaria de la Administración de Justicia" que en su artículo 142 establece lo siguiente: "**LICENCIA NO REMUNERADA**. Los funcionarios y empleados tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua según lo solicite el interesado. Esta licencia no es revocable ni prorrogable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario. El superior la concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la

jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.

El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente. El derecho al trabajo a conseguir empleo u oficio; toda persona tiene derecho a que no se le impida trabajar.

Para lo cual la corte constitucional ha manifestado que:

"..El trabajo se preserva por la normativa constitucional "en condiciones dignas y justas", es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos. Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad. Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia." Sentencia T-026 de 2001.

En el presente asunto, de acuerdo a los elementos de convencimiento tenemos que la señora **LILIANA PAOLA BELLO** se encontraba vinculada mediante contrato de trabajo desde el día 18 de enero del año 2021 y que el documento se firmó antes de iniciar labores que durante 11 días trabajo la señora Bello

igualmente se verifica que las constancias de incapacidad son por el mismo hecho

Ahora bien la empresa **NATURAL FLOWERS & GREENS SAS** en ningún momento desconoció el contrato laboral que tiene con la señora **LILIANA PAOLA BELLO** que en las planillas de pago como se demuestra el pago de seguridad social y nomina de febrero y marzo reconociendo por esta empresa de no haber pagado Abril la cual confirma que es una obligación que tienen con la Accionante que están esperando se recupere y vuelva a sus actividades laborales considerando que su estabilidad laboral reforzada no ha sido vulnerada y que **NATURAL FLOWERS** no desconoce la obligación ante esta empleada ni la de los demás

Por otro lado **AL DERECHO MÍNIMO VITAL** respecto debo manifestar que el mínimo vital que protege la constitución y la ley ha sido definido en varios fallos como aquella porción de ingresos indispensables e insustituibles para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana. En otras palabras, la acción de tutela procede sólo para proteger el mínimo vital del accionante, esto es, "para evitar que el trabajador sufra una situación crítica económica y psicológica".

"El mínimo vital es un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho" T-184 de 2009

En numerosos fallos, esta Corporación ha señalado, que el salario ha de ser objeto de una protección especial, pues con su cancelación puntual y completa

se están asegurando unas condiciones de vida dignas y justas para quienes dependen del mismo.

De igual manera, esta Corte ha considerado que la acción de tutela, es procedente, sólo en casos excepcionales, cuando con ella se logra una protección efectiva de los derechos fundamentales, en este caso, del derecho al trabajo, pues ante la privación del salario al que se tiene derecho, se atenta directamente contra las condiciones mínimas de vida de quienes ya han prestado su fuerza laboral y esperan la retribución por ella, poniéndose además, en peligro, otros derechos fundamentales como la subsistencia y eventualmente la vida misma.

Las anteriores consideraciones fueron recogidas en la sentencia de unificación SU-995 de 1999, Magistrado ponente Carlos Gaviria Díaz, al afirmar que:

“a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

“b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.

c. El retardo en el que incurre el empleador -privado o público-, que se verifica por el lapso transcurrido entre la fecha en que se causan los salarios y aquella en que el pago se hace efectivo -máxime si dicho pago se produce en virtud de una orden judicial-, causa un grave perjuicio económico a los actores. Quienes están obligados a pagar salarios, prestaciones o pensiones, deben cubrir oportunamente todas las sumas adeudadas y actualizarlas.

“d. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares.”

En este sentido la accionante ordena una medida provisional para realizar el pago del mes de abril del 2021 para soportar los gastos de transporte y desplazamiento para asistir a citas medicas y de control a los municipios aledaños

En este punto, es necesario resaltarle tanto al Accionante como al Accionado, que la acción de tutela en este caso se tramitó como un MEDIO EXCEPCIONAL al que ordinariamente se debe llevar para la resolución de esta situación, proceso que debe ser conocido por un **JUEZ LABORAL**.

Las situaciones que expone el Accionado, y el Accionante fueron estudiadas y analizadas por este despacho, sin lugar a dudas, pero debe entenderse que en el presente trámite constitucional, no se está debatiendo las circunstancias que pueden ser objeto de excepciones ante el Juez Natural, esto es ante el Juez Laboral, lo que para este despacho importa, son las circunstancias que motivan la presente acción de tutela, frente a los derechos fundamentales sobre los cuales se pidió amparo, no sobre las particularidades jurídicas o legales que hayan podido hacerle actuar .,Por ende y efectivamente corresponde a aquellas que deben ser conocidas por el Juez Laboral ,

Por lo expuesto, el **JUZGADO PROMISCO MUNICIPAL DE TENJO** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. NEGAR LA TUTELA solicitada por la señora **LILIANA PAOLA BELLO MONTAÑO** identificada con cedula de ciudadanía 1.078.367.662 para amparar sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, dignidad humana, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la protección especial por debilidad manifiesta, al mínimo vital y a la salud, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. Notifíquese lo aquí dispuesto a la accionante y al representante legal de la parte accionada, lo mismo que al tercero interviniente, en la forma establecida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. En caso de no ser impugnado el presente fallo remítase la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión. Líbrese comedido oficio.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



ADEY JELITZHA SANABRIA CASTILLO

JUEZ