



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679

WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)

Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020), se pasa al Despacho el proceso ejecutivo No. **009 2018 00035 00**, informando que el 27 de agosto pasado se recibió en el correo institucional solicitud para que se señale nueva fecha y hora de audiencia de resolución de excepciones, por parte del apoderado de la demandante (fl. 110 del expediente digital).

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO (9º) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTA D.C.

AUTO

Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede y examinado el expediente, se advierte al memorialista que previo a adoptar la decisión que corresponda en torno a la solicitud de fijación de data de audiencia de que trata el parágrafo 1º del artículo 42 del C.P.L. y S.S. en armonía con la previsión consagrada en el numeral 2º del artículo 443 del C.G.P., deberá el Despacho requerir al curador *ad litem* designado mediante auto del 4 de diciembre de 2019, a efecto de que comparezca y garantizar así el derecho de defensa de la parte ejecutada.

Ha de tenerse en cuenta que la curadora *ad litem* inicialmente designada, Dra. Katia García Urzola, si bien presentó escrito de “contestación” (fls. 78 y 79) y en ese sentido se había programado fecha para audiencia, ésta no pudo llevarse a cabo debido a que la indicada profesional del derecho manifestó y acreditó sumariamente que desde el 19 de noviembre de 2019 se encontraría residiendo en el extranjero, por lo cual se dispuso removerla del cargo y a la postre, se designó al Dr. SERGIO ANDRÉS BARRERA GARRIDO para representar a la sociedad encartada en el presente proceso.

Consecuente con lo anterior y con miras a impartir celeridad al trámite, el Juzgado **DISPONE:**

REQUERIR al Dr. **SERGIO ANDRÉS BARRERA GARRIDO**, identificado con C.C. No. 1.019.049.360, recordándole que su nombramiento como curador *ad litem* de la demandada **WRC INGENIERÍA S.A.S.**, ordenado en auto de cuatro (4) de diciembre

de dos mil diecinueve (2019), es de forzosa aceptación y será ejercido de manera gratuita, salvo que acredite estar actuando como defensor(a) de oficio en más de cinco (5) procesos, debiendo concurrir de manera inmediata comunicándose al correo electrónico institucional del Juzgado para lo pertinente, so pena de dar aplicación a las sanciones disciplinarias, lo anterior de conformidad a lo previsto en el artículo 48 del C.G.P; adviértase además al auxiliar que si vencidos 5 días con posterioridad al requerimiento realizado por este Despacho, no ha justificado su renuencia a la aceptación del cargo y demostrado fuerza mayor o caso fortuito que le haya impedido el cumplimiento de su deber, se LIBRARÁ OFICIO con destino al CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, a efecto de que imponga sanción pecuniaria de hasta veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, de conformidad con lo previsto en la mencionada norma.

POR SECRETARÍA líbrese la comunicación correspondiente al designado, a través del medio técnico electrónico más eficaz al tenor de lo contemplado en los arts. 111 del C.G.P. y 11 del Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020, de preferencia mediante mensaje de datos desde el correo institucional del Despacho. Remítase la comunicación al correo electrónico **ABOGADOSERGIOBARRERA@GMAIL.COM**

El presente proveído se notificará por anotación en estado electrónico que podrá ser consultado en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequeñas-causas-laboralesde-bogota/2020n1>

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>112</u> de Fecha <u>7 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA _____ MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: j09lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020), pasa al Despacho la acción de tutela No. 009 **2020 00312 00** de **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, en contra de **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.** y **COOPERATIVA COOPAVA**, con respuesta de la accionada **AVIANCA S.A.**, a folios 238 a 260 y anexos a folios 198 a 237, 262, y de la vinculada **NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO** (folios 176 a 184 y anexos a folios 185 a 195 del expediente digital).

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO 9º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

SENTENCIA

Bogotá D.C., cuatro (04) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Procede el Despacho a resolver la Acción de Tutela incoada por **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ** contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.** y **COOPERATIVA COOPAVA**.

ANTECEDENTES

LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ interpuso acción de tutela contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.** y **COOPERATIVA COOPAVA**, a efecto de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y derecho al trabajo, los cuales considera vulnerados en atención a la suspensión del contrato de trabajo, como consecuencia de ello solicita se ordene a **AVIANCA S.A.**, la restitución del contrato de trabajo al cargo que venía desempeñando para la fecha de la suspensión del mismo, o la reubicación en otro cargo; así mismo, solicita el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de suspensión de contrato de trabajo y hasta cuando efectivamente sea reintegrada, y en caso de no acceder a dichas pretensiones se ordene a la empresa **AVIANCA S.A.**, dar por terminado el contrato laboral y en consecuencia reconozca y pague una indemnización por despido sin justa causa; finalmente solicita que se ordene a la **COOPERATIVA COOPAVA** la devolución de los dineros aportados a dicha entidad correspondiente a un ahorro a nombre suyo. (fl. 22-23)

Como fundamento de sus pretensiones, adujo los siguientes,

HECHOS

- Manifiesta la accionante que, el 16 de julio de 2018 se vinculó laboralmente con AVIANCA S.A., bajo la modalidad de contrato a término fijo de 1 año, con vigencia del 16 de julio de 2018 hasta el 15 de julio de 2019, en el cargo de analista de planificación corto plazo.
- Que dentro del contrato laboral operó la figura de renovación automática para los años 2019 y 2020, por lo que actualmente dicho contrato se encuentra vigente desde el 16 de julio de 2020 hasta el 15 de julio de 2021.
- Con ocasión a la vinculación laboral, se afilió a la COOPERATIVA COOPAVA, la cual efectuaba un descuento de nómina por valor de \$200.000 mensuales.
- El 15 de febrero de 2019 se enteró que se encontraba en estado de embarazo, por lo cual procedió a manifestar dicha novedad a sus jefes inmediatos.
- Durante los primeros 6 meses de gestación laboró de forma presencial para la empresa, cumpliendo un horario de 15 horas diarias.
- Debido a las extensas jornadas laborales, presentó quebrantos de salud, entre ellas: sangrado vaginal, infección urinaria, dolor lumbar y de ciática, lo que conllevó a ser intervenida de urgencia para practicarle la cesárea.
- El día 03 de octubre de 2019, le fue practicada dicha cesárea, por lo que ese mismo día dio inicio a la licencia de maternidad, hasta el 05 de febrero de 2020, licencia que fue notificada a la empresa; así mismo, se dio inicio al periodo de lactancia por 6 meses, el cual inició el mismo día del nacimiento y culminó el 03 de abril de 2020.
- Debido a que tenía 1,6% periodos de vacaciones vencidos, solicitó el reconocimiento de un periodo, el cual inició el 06 de febrero de 2020 hasta el 26 de febrero de 2020.
- Durante la vigencia de las vacaciones presentó quebrantos de salud, así como la inmovilidad temporal de una pierna, lo que conllevó a una serie de incapacidades entre el mes de febrero de 2020 y el mes de marzo de 2020, las cuales fueron radicadas ante su jefe inmediato Juan Carlos Piza.
- El día 20 de marzo de 2020, su jefe inmediato, señor Juan Carlos Piza, se contactó vía telefónica a fin de solicitarle que de manera voluntaria se acogiera licencia no remunerada por 3 meses, a partir del 01 de julio de 2020 con ocasión a la pandemia Covid-19.
- Ante dicha solicitud, manifestó que no era posible acogerse a la licencia en razón a que se encontraba en un tratamiento médico y se encontraba en periodo de lactancia, el cual terminaba el 03 de marzo de 2020.
- Pese a lo anterior, el 02 de abril de 2020 y a través de correo electrónico, AVIANCA S.A. le notificó la decisión de suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, el cual entró a regir a partir de dicha fecha y por un periodo de 30 días.
- Posteriormente, el 11 de mayo de 2020 y a través de correo electrónico, AVIANCA S.A. le notificó que la suspensión del contrato laboral continuaba para el mes de mayo de 2020.
- El 05 de junio de 2020, y por tercera vez, AVIANCA S.A. le notificó que la suspensión del contrato laboral continuaba para el mes de junio de 2020.
- En vista de la suspensión del contrato laboral, el 11 de junio de 2020 solicitó a la COOPERATIVA COOPAVA el retiro de sus ahorros mensuales, los cuales ascienden a la suma de \$3.800.000, dicha solicitud fue negada en razón a que no se estaba autorizando ningún retiro, en consecuencia solicitó a la Cooperativa el cierre definitiva de la cuenta de ahorro personal y en consecuencia la devolución insoluta del capital ahorrado.

- Ante dicha decisión, la asesora de la Cooperativa, Zully, le solicitó copia de la historia clínica y otros documentos que demostrara su estado de salud y su situación económica, para así proceder con la devolución del dinero.
- Una vez radicada la documentación, la asesora Zully se comunicó vía telefónica, en la que le informó que en los próximos días la Cooperativa efectuaría la devolución de los dineros, sin embargo dicha devolución tardaría aproximadamente 45 días.
- A la fecha de presentación de la acción de tutela, COOPERATIVA COOPAVA no ha efectuado la devolución del dinero, y además, al consultar la plataforma virtual de la entidad, encuentra que su cuenta de ahorro está cancelada y el saldo de \$0.
- Por lo anterior, se contactó con la asesora Zully, quien le manifestó que debido a la situación financiera que atraviesa AVIANCA S.A., la efectividad de los retiros se están tardando 90 días hábiles.
- Ante la demora en la devolución de dicho dinero, solicitó a Colfondos S.A. el retiro parcial de las cesantías, dinero con el que pudo sufragar el arriendo y las necesidades básicas.
- El 23 de junio de 2020 y a través de correo electrónico, AVIANCA S.A. le manifestó que debido a la situación financiera que atraviesa y en aras de salvaguardar su puesto de trabajo, aceptara de manera voluntaria una licencia no remunerada por un año, por lo que a través de correo electrónico le manifestó a la entidad que no se acogería a dicha licencia.
- El 10 de julio de 2020, a través de correo electrónico, AVIANCA S.A. le notificó que la suspensión del contrato laboral continuaba para el mes de julio de 2020 y cancelaba la cláusula de exclusividad a fin de poder ser contratada por otra entidad y en caso de que reanudar el contrato laboral, se le notificaría con 15 días de antelación.
- El 15 de julio de 2020, a través de correo electrónico, AVIANCA S.A. le informó que la póliza de medicina pre pagada sería cancelada a partir 31 de julio de 2020 y en caso de querer continuar con el servicio debía hacerlo en nombre propio.
- Finalmente manifiesta que a la fecha no ha vuelto a recibir comunicaciones por parte de AVIANCA S.A. respecto de contrato laboral y la licencia no remunerada.

Hasta aquí los hechos relevantes al caso que se examina, pues si bien realiza un relato de otras situaciones, estas no son pertinentes para definir el litigio planteado.

Admitida la presente acción de tutela, se dispuso la notificación a las accionadas, y se dispuso la vinculación de la **NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO** (folios 179 y 180 del expediente digital).

Dentro del término concedido para ello, la accionada **AVIANCA S.A.**, dio contestación a lo requerido por este Despacho obrante a folios 238 a 260; de otra parte, la vinculada **NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO** a folios 176 a 184; mientras que la accionada **COOPERATIVA COOPAVA** guardó silencio.

PRONUNCIAMIENTO DE LA ACCIONADA

La accionada **AVIANCA S.A.**, en lo pertinente, manifestó en su réplica que la señora **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, labora al servicio de la Compañía desde el 16 de julio de 2018, desempeñado el cargo de Analista Planeación Corto Plazo.

La Gerencia de Planeación Corto Plazo de la cual hace parte la accionante, es la encargada de coordinar la programación mensual de pilotos de Avianca garantizando que todos los vuelos establecidos por el área de itinerarios sean atendidos y se cumplan las regulaciones y normas vigentes de acuerdo a planes convencionales y las reglas propias de la operación de cada país, buscando de esta manera la optimización de las tripulaciones en cuanto a cantidad de personas, hoteles y transportes necesarios para atender la operación.

Debido a la naturaleza de las funciones de la accionante, no es posible la ejecución de las mismas actualmente toda vez que, su presupuesto esencial, la programación mensual de pilotos y el giro propio de la operación de vuelos, se encuentra suspendida y la razón de ser del cargo, es el cumplimiento y planeación del itinerario de la tripulación de la Compañía, tal como lo señala accionante en el hecho 18 del escrito de tutela.

Debido a la situación de fuerza mayor que se presenta en la actualidad, derivada del cierre del aeropuerto dada la orden de suspensión del ingreso de pasajeros tanto del extranjero como de quienes se encuentran en el territorio Colombiano debido a las medidas de aislamiento, y la suspensión del transporte aéreo doméstico, ante lo cual le es imposible desarrollar su objeto social y por lo tanto la ejecución de algunos contratos, entre ellos el de la demandante, quien no lo puede ejercer desde su casa en atención a sus funciones.

La entidad ha realizado algunos vuelos humanitarios a petición de las diferentes autoridades diplomáticas, esto no significa que Avianca S.A. se encuentre desarrollando su objeto social con normalidad, pues como es de público conocimiento su operación se ha visto afectada en más de un 90%, llegando a tal punto de tener que acogerse al llamado capítulo 11 dispuesto por la ley de quiebras de los Estados Unidos de América.

Sin embargo, siendo la fuerza mayor, una circunstancia excepcional que altera la realidad social y económica, necesariamente conlleva una afectación de las relaciones laborales y más concretamente la imposibilidad de ejecutar temporalmente el contrato de trabajo.

Por lo anterior, los efectos de la pandemia del coronavirus responden a un hecho extraordinario, súbito, sorpresivo e insospechado, completamente imprevisible, cuyas consecuencias no pueden ser exitosamente enfrentadas o detenidas por una persona común y que obedecen a fenómenos externos al comportamiento del empleador y conllevan la imposibilidad física y jurídica de desarrollar el objeto del contrato, de ejecutarlo temporalmente.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé como causal de suspensión del contrato de trabajo, sobre la cual debe tenerse en cuenta: a) Es una figura que tiene por finalidad la preservación del empleo.

Entonces, indica que emerge con meridiana claridad que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor no debe entenderse como una forma de afectar los derechos del trabajador, sino como una medida excepcional, que responde a circunstancias también excepcionales, insuperable totalmente para el empleador y que procura la continuidad del vínculo laboral mediante la suspensión transitoria de algunas de las obligaciones principales del contrato de trabajo.

Por tal razón, el día 14 de agosto de 2020, el Ministerio del Trabajo mediante comunicación 08SE2020710800100005292, remitió informe constatación suspensión de contratos laborales por fuerza mayor y/o caso fortuito, en el que señaló:

“(...) En consideración a que la calificación jurídica de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la suspensión de los contratos de trabajo, es de competencia privativa de los jueces de la república, se deja constancia que lo consignado en el presente informe corresponde a la información suministrada por el empleador, que en aplicación del principio de buena fe, se presumen verídicos, sin perjuicio de las consecuencias legales que se puedan derivar por faltar a la verdad en los informes rendidos a esta territorial, así como de las acciones de inspección, vigilancia y control a que haya lugar. (...)”

Así mismo, la entidad, de manera clara y transparente, poniendo de presente las graves circunstancias a las que se encuentra avocada, por medio de circular del 17 de marzo de 2017 convocó a los trabajadores que lo desearan a solicitar una licencia no remunerada y mediante circular se propuso acordar el tiempo de licencia con el líder o jefe inmediato la cual quedaba sujeta a aprobación de conformidad con las necesidades administrativas, técnicas y operativas de la empresa y de ser aprobada dicha licencia, la entidad garantiza:

- La vigencia del contrato de trabajo levantando la restricción de exclusividad, pudiendo el trabajador desempeñar oras actividades remuneradas, incluso otros contratos de trabajo.
- Las políticas de la empresa siguen siendo vinculantes incluso las de tiquetes.
- El trabajador recibirá el auxilio de medicina prepagada si a ello hubiere lugar.
- La empresa pagará el 100% de los aportes a salud y pensiones.
- Durante la vigencia de la licencia no remunerada, la entidad, renuncia a la posibilidad legal de terminar unilateralmente y sin justa causa, el contrato de trabajo del trabajador que se acogió a esta licencia.
- Se reconoce un Bono por Emergencia.

La entidad ha respetado los derechos laborales y ha atendido en la medida de sus posibilidades administrativas, financieras y técnicas las recomendaciones impartidas por el Ministerio del Trabajo, al punto que, en el caso concreto del demandante, hizo uso, hasta donde fue posible la Compañía otorgó ayudas económicas a sus trabajadores.

Pese a los señalamientos de la accionante, la misma no adjunta ningún desprendibles de pago, no obstante, durante el mes de abril, el accionante percibió sin prestar servicio alguno, la suma neta de \$894.291.

Sin embargo, ante la prórroga sucesiva de la suspensión del tránsito aéreo por parte tanto de las autoridades nacionales como la de los otros países en que opera la Compañía, condujo a que la continuidad de esta medida se tornara insostenible y altamente gravosa para la continuidad de la empresa y del empleo de sus demás trabajadores.

Así mismo, para el mes de mayo y a pesar que la actora se encontraba bajo la figura de la suspensión del contrato durante el mes de mayo, sin prestar servicio alguno, este recibió la suma de \$877.803, junto con el pago de sus incapacidades para un valor neto de \$2.617.648, y en los meses de junio y julio recibió sus pagos por concepto de incapacidad y prima legal de servicios.

Por lo anterior, solicita se niegue la Acción de Tutela en razón a que la misma se torna improcedente dado que la entidad no ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

Por su parte, la **NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO** en los argumentos que le asisten en cuanto a la acción de tutela, manifestó:

“Debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.”

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1º determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código.

En relación con el asunto que se examina, informó que:

En materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud

de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.

Así mismo señaló que las funciones administrativas del Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 20. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

Por lo anterior, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, con ocasión a que se configura una legitimación material en la causa por pasiva.

Finalmente, la **COOPERATIVA COOPAVA** no efectuó pronunciamiento alguno y en su lugar guardó silencio.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar si la accionada **AVIANCA S.A.**, ha vulnerado los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y derecho al trabajo de la señora **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, al haber suspendido el contrato de trabajo por fuerza mayor con ocasión a la pandemia generada por el Covid-19. Determinado lo anterior, examinará este Despacho si es procedente definir la controversia relacionada con la suspensión del contrato, a través de la vía de tutela, y en caso afirmativo, si hay lugar a ordenar la restitución del contrato de trabajo por la accionada al cargo que venía desempeñando la accionante, que se paguen los salarios dejados de percibir con ocasión a la suspensión, o si, por el contrario, la accionada está cobijada por lo previsto en el numeral 1 del artículo 51 y artículo 53 del C.S.T. Finalmente el Despacho determinará si es procedente definir la controversia relacionada con la devolución de los dineros aportados a la **COOPERATIVA COOPAVA**, a través de la vía de tutela.

Para resolver se hacen las siguientes,

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y consiste en un mecanismo para que toda persona, mediante procedimiento preferente y sumario pueda reclamar ante los jueces, ya directamente o a través de quien actúe en su nombre, la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando están siendo vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o por particulares en los casos determinados por la ley; siendo eminentemente subsidiaria y sólo admisible en ausencia de otros medios de defensa judicial. Excepcionalmente puede ser concedida como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, de acuerdo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante, y no procede contra actuaciones consumadas, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.

Así las cosas, se advierte que **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, interpuso acción de tutela a efecto de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y derecho al trabajo, los cuales considera vulnerados en atención a la suspensión del contrato de trabajo, y como consecuencia de ello solicita se sirva ordenar la restitución del contrato de trabajo por la empresa **AVIANCA S.A.**, al cargo que venía desempeñando para la fecha de la suspensión del contrato de trabajo. Asimismo, solicita se le pague el valor de los salarios dejados de percibir desde la fecha de suspensión de contrato de trabajo y hasta cuando efectivamente sea reintegrada. Por último, solicita que se ordene a la **COOPERATIVA COOPAVA** la devolución de los dineros aportados a dicha entidad por concepto de ahorro (fls. 22-23).

El requisito de subsidiariedad hace referencia al carácter residual de la acción de amparo constitucional, que la hace viable solo cuando a favor del solicitante no exista otro medio de defensa judicial idóneo, o cuando existiendo, éste no haya sido utilizado o invocado por el accionante.

Ahora, es menester señalar que con ocasión de las características de subsidiariedad y residualidad, de acuerdo con la constitución, la ley y la jurisprudencia, el amparo constitucional de la tutela no procede cuando existen otros mecanismos de defensa. En este sentido se hace pertinente traer a colación la sentencia t- 041 de 2014 en donde se manifiesta lo siguiente:

“El artículo 86 de la Constitución Política de Colombia establece que 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 a 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. Adicionalmente, dice que el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad.

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”.

Lo anterior en aplicación del artículo 86 de la Constitución Nacional en el cual se establece que por regla general, y así lo reglamentó el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 6º, la acción de tutela solo procede “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, exigencia que ha sido conocida como subsidiariedad o residualidad de la acción de amparo constitucional.

Al punto, memórese que la acción de tutela, como mecanismo eminentemente protector de derechos fundamentales no puede desnaturalizarse al punto de que el juez de tutela interfiera en los ámbitos de competencia asignados al juez natural, precisándose, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo definitivo para obtener las pretensiones anheladas, consistentes en la reanudación del contrato, y con ocasión de ello, el pago de salarios, y demás prestaciones sociales, dada su naturaleza subsidiaria, en principio no es el mecanismo idóneo y apropiado para ello, a menos que se acredite la existencia de un perjuicio irremediable, o inminente.

Lo anterior para significar que, se está frente a una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art. 86 C.P.). Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, que han señalado que en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral por lo que sí a bien lo tiene el accionante, deberá acudir a la jurisdicción con miras a la reanudación del contrato anhelada, junto con las pretensiones derivadas del mismo, sin que pueda decirse que tales vías no resultan idóneas pues ello no demanda un trámite dispendioso, que se prolongue indefinidamente en el tiempo, ni que ponga en peligro sus derechos.

Lo anterior por cuanto de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellos el plasmado en la Sentencia T – 647 de 2015 (M.P.: Dr GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO), a efecto de obtener el reintegro laboral, en este caso la reanudación del contrato, la acción de tutela solo procede de manera excepcional, cuando se trata de situaciones en los que medie fuero de estabilidad laboral

reforzada o si se trata de amparar sujetos en condición de debilidad manifiesta (vb. gr. menores de edad, mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia o trabajadores en condiciones de salud determinadas), por lo que, de no hallarse ante uno de estos eventos se dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción ordinaria, las cuales, dadas las circunstancias particulares del presente caso, se consideran idóneas en dirección a obtener las pretensiones planteadas por esta vía, por las razones que se pasan a exponer.

Inicialmente, la actora funda sus pretensiones en el hecho de que al momento en que AVIANCA S.A., le notificó la decisión de suspender el contrato laboral no cumplió con las directrices impartidas por el MINISTERIO DE TRABAJO, es decir, no solicitó autorización previa a dicha entidad para que posteriormente pudiera efectuar tal suspensión. Además, manifiesta que a la fecha, AVIANCA S.A., continua con sus labores, pues ya se encuentra realizando vuelos comerciales y venta de tiquetes aéreos, operaciones que son coordinadas desde su área de trabajo, sin embargo la entidad sigue postergando su reintegro.

Realizada la anterior aclaración, es de advertir que la demandante, hace referencia a periodos de incapacidad ya superados, y allega historia clínica al parecer a efecto de demostrar padecimientos de salud, a efecto de resolver, es menester traer a colación las consideraciones realizadas en Sentencia T-320 de 2016, proferida por la H. Corte Constitucional, quien examinó lo relativo a la procedencia de la acción en casos como el que se estudia, la cual en su parte pertinente señala:

“(…)

La Corte Constitucional ha sostenido en múltiples ocasiones que la acción de tutela es un mecanismo dirigido a la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas cuando estos están siendo amenazados o vulnerados. El mecanismo judicial de amparo está gobernado por los principios de inmediatez, residualidad y subsidiariedad.

(…)

En relación con la procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección de derechos laborales, la Corte Constitucional ha sostenido que la misma procede de manera excepcional, dado que para la solución de este tipo de controversias debe acudir a las acciones laborales ordinarias. Así, para que una la acción de tutela desplace los mecanismos ordinarios de protección de los derechos laborales, una persona debe encontrarse “en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe ser prontamente atendida por el juez constitucional”

Lo anterior teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico colombiano establece acciones judiciales para la protección de los derechos laborales, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, dependiendo de la forma de vinculación de que se trate, de lo contrario se desnaturalizaría el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha determinado que la acción de tutela es procedente para reclamar la protección de derechos laborales, siempre y cuando el accionante sea una persona que se encuentre en “circunstancia de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.

(…)

A continuación, se explica el precedente constitucional relacionado con el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como los escenarios e hipótesis en los que es procedente su protección.

4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

(...)

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, dispuso que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir

que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

(...)

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

(...)

Así las cosas, de conformidad con la jurisprudencia transcrita *in extenso* dada su importancia para resolver los aspectos examinados, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada, la H. Corte recordó su precedente constitucional, advirtiendo que la estabilidad laboral reforzada es el derecho que tiene el trabajador a conservar su cargo, lo cual se considera aplicable al caso de la suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de poder ser despedido por una de las justas causas previstas en la legislación laboral, indicando que el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica cuando medie autorización del inspector de trabajo y por causa distinta a su padecimiento, como se dijo, previsiones aplicables al caso que se examina, en el que se dispuso la suspensión de un contrato de trabajo, pues si bien no corresponde a una terminación, si trae consigo similares consecuencias jurídicas, entre ellas, la más importante, dejar de percibir el salario.

Sin embargo, en relación con la aquí accionante, se aprecia que, si bien al momento de la suspensión del contrato, esto es el 02 de abril de 2020, se encontraba en periodo de lactancia, el mismo finalizó al día siguiente, es decir, 03 de abril de 2020; así mismo, respecto del periodo de licencia de maternidad, la actora tampoco se encontraba dicha licencia pues, de lo expuesto por la misma, esta última licencia inició el 03 de octubre de 2019 y finalizó el 05 de febrero de 2020, casi dos meses antes de que AVIANCA S.A. tomara la decisión de suspender el contrato laboral por razones de fuerza mayor o caso fortuito, con ocasión a la pandemia Covid-19.

Ahora bien, frente a las incapacidades que le fueron dadas a la accionante, observa el Despacho de la documental allegada con el escrito de tutela que, en el mes de abril de 2020, cuando la entidad accionada le notificó la suspensión temporal del contrato laboral, la actora se encontraba incapacitada, la cual inició el 01 de abril de 2020 hasta el 04 de abril de 2020, y que posteriormente le fueron dadas otras incapacidades, sin embargo, se tiene que dichas incapacidades terminaron el 25 de julio de 2020, a lo cual se suma que los diagnósticos, no son los mismos, en su mayoría corresponden al año 2019, y las del año 2020 indican como diagnósticos fibromialgia, dolor en articulaciones, y en el cuerpo y lumbago no especificado, patologías que no la ubican en posición de beneficiaria de estabilidad laboral reforzada pues no representan incapacidad o discapacidad, y mal podría predicarse que la suspensión del contrato de trabajo efectuada a la accionante pudiera derivar de una discriminación en razón a su estado de salud, por obvias razones, pues es de conocimiento público la situación que se presenta en la actualidad.

Aunado a lo anterior, AVIANCA S.A. en su contestación manifestó que en los meses de mayo, junio y julio de 2020 reconoció y pagó las incapacidades reportadas por la señora LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ, como a continuación se observa:

CODIGO	TRABAJADOR	DOC. IDENTIDAD	Fecha	TIPO PAGO	FECHA VIGENCIA
177156	Luisa Fernanda Calderon Ramirez	1068928565	31/05/2020	DEPOSITO	Mayo - 2020
Banco de Pago:	Banco Davivienda S.A.	Cuenta:	550466700061172	Fecha Ingreso:	16/07/2018
Cargo:	Analista Planeacion Corto	Base:	CEO	Fecha Retiro:	
Departamento:	DIRECCION PLANEACION	F. Pension:	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS POR		
Casillero:		F. Salud:	ALIANSALUD EPS S.A		
		F. Cesantias:	FONDO DE CESANTIAS COLFONDOS		

COD	CANT	CONCEPTO	DEVENGADO	DEDUCCION	SALDO PRESTAMOS
M010	-7	Sueldo Básico	-782,325.00		
1011	-7	Auxil. Alimentación	-43,525.00		
1034		Devolucion Cot. Salud	62,586.00		
1035		Devolucion Cot. Pension	155,644.00		
1036		Devol. Cotiz. Solid. Pen	15,647.00		
1038		Medicina Prepagada	1.00		
1085	60	Ayuda Especial Para Salud	257,574.00		
1183		Bono Covid 19	877,803.00		
1R35		Reliq Auxil. Incapacidad	782,327.00		
1R56		Rel. Ayuda Esp Para Salud	-128,787.00		
M105	21	Prórroga Incap Gral Ambul	1,564,648.00		
1010	-2	Auxil. Transp. Extralegal			
M1S1	16	Suspensión			
T010	30	Descuento Pensión		143,909.00	
Subtotal			2,761,593.00	143,909.00	

Patrocinio Empresa A.F.C.	0.00	NETO A PAGAR
Patrocinio Pension Voluntaria:	0.00	2,617,684.00
Valor Tickets Alimentación:	0.00	

CODIGO	TRABAJADOR	DOC. IDENTIDAD	Fecha	TIPO PAGO	FECHA VIGENCIA
177156	Luisa Fernanda Calderon Ramirez	1068928565	30/06/2020	DEPOSITO	Junio - 2020
Banco de Pago:	Banco Davivienda S.A.	Cuenta:	550466700061172	Fecha Ingreso:	16/07/2018
Cargo:	Analista Planeacion Corto	Base:	CEO	Fecha Retiro:	
Departamento:	DIRECCION PLANEACION	F. Pension:	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS POR		
Casillero:		F. Salud:	ALIANSALUD EPS S.A		
		F. Cesantias:	FONDO DE CESANTIAS COLFONDOS		

COD	CANT	CONCEPTO	DEVENGADO	DEDUCCION	SALDO PRESTAMOS
1035		Devolucion Cot. Pension	143,909.00		
1038		Medicina Prepagada	1.00		
1085	30	Ayuda Especial Para Salud	128,787.00		
1R35		Reliq Auxil. Incapacidad	596,060.00		
1R74		Reliq. Pri. Serv. Pi/Co/In	540,177.00		
M100	7	Incap. General Ambulatoria	521,549.00		
M1A1	6	Aux. Dias inic. incap. gral	447,042.00		
M460	9.75	Prima Legal de Servicio	1,136,234.00		
M1S1	17	Suspensión			
T010	30	Descuento Pensión		143,909.00	
Subtotal			3,513,759.00	143,909.00	

Patrocinio Empresa A.F.C.	0.00	NETO A PAGAR
Patrocinio Pension Voluntaria:	0.00	3,369,850.00
Valor Tickets Alimentación:	0.00	

CODIGO	TRABAJADOR	DOC. IDENTIDAD	Fecha	TIPO PAGO	FECHA VIGENCIA
177156	Luisa Fernanda Calderon Ramirez	1068928565	31/07/2020	DEPOSITO	Julio - 2020
Banco de Pago:	Banco Davivienda S.A.	Cuenta:	550466700061172	Fecha Ingreso:	16/07/2018
Cargo:	Analista Planeacion Corto	Base:	CEO	Fecha Retiro:	
Departamento:	DIRECCION PLANEACION	F. Pension:	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS POR		
Casillero:		F. Salud:	ALIANSALUD EPS S.A		
		F. Cesantias:	FONDO DE CESANTIAS COLFONDOS		

COD	CANT	CONCEPTO	DEVENGADO	DEDUCCION	SALDO PRESTAMOS
1035		Devolucion Cot. Pension	143,909.00		
1R35		Reliq Auxil. Incapacidad	260,775.00		
1R74		Reliq. Pri. Serv. Pi/Co/In	-43,463.00		
M100	-7	Incap. General Ambulatoria	-521,549.00		
M105	20	Prórroga Incap Gral Ambul	1,490,141.00		
M1A1	-6	Aux. Dias inic. incap. gral	-447,042.00		
M460	0.58	Prima Legal de Servicio	43,463.00		
M1S1	23	Suspensión			
T010	30	Descuento Pensión		143,909.00	
Subtotal			926,234.00	143,909.00	

Patrocinio Empresa A.F.C.	0.00	NETO A PAGAR
Patrocinio Pension Voluntaria:	0.00	782,325.00
Valor Tickets Alimentación:	0.00	

Así las cosas, se tiene que pese que la señora LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ gozó de un fuero de maternidad en razón al nacimiento de su hija, el mismo no se vio afectado o estuvo relacionado con la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, pues como se dijo en líneas anteriores, la licencia de maternidad finalizó el 03 de febrero de 2020, mientras que la suspensión laboral inició el 02 de abril de 2020.

Ahora bien frente a las incapacidades, en principio se puede decir que las mismas pudieron haber estado afectadas en razón a la suspensión del contrato laboral, no obstante

y pese a que efectivamente el contrato laboral de la accionante sí se suspendió, dichas incapacidades fueron canceladas por la accionada, además, en ningún momento la entidad ha dejado de efectuar los aportes a la Seguridad Social en Salud, por ende la actora durante el tiempo en que estuvo incapacitada, es decir, hasta el 25 de julio de 2020, pudo acceder al servicio de salud médico, inclusive a la fecha, pues se reitera, AVIANCA S.A. no ha suspendido los pagos por concepto de aportes a salud.

Por lo anterior, no puede afirmarse que se encuentre en condición de debilidad manifiesta y por ende no podría ubicarse como beneficiaria de estabilidad laboral reforzada.

En gracia a la discusión, en todo caso, la suspensión del contrato no afectaría su derecho a la seguridad social si se tiene en cuenta que la empresa continúa realizando los aportes al sistema de seguridad social en salud, por lo que eventualmente no se vería truncada su posibilidad de acceder a los servicios médicos de la EPS en la que se encuentre afiliada. Analizado lo anterior, ingresaremos al estudio de la procedencia de la acción de tutela para obtener la reanudación del contrato de trabajo, y se examinará si la demandante acredita un perjuicio irremediable que pueda hacer viable acceder a la pretensión referida a ello, junto con los anhelos derivados del mismo.

En ese propósito, previo a resolver, respecto de la figura de suspensión del contrato de trabajo, la H. Corte Constitucional en sentencia T-048 de 2018, indicó:

“El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar 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.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.”

Ahora bien, de conformidad con el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo el cual fue modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, es posible suspender el contrato de trabajo, en el siguiente evento:

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

De otra parte, el artículo 53 *ibidem*, señala cuales son las consecuencias de la suspensión, de la siguiente manera:

“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.” (Negrilla y subrayado del Despacho).

Ahora bien, en cuanto a la causal de suspensión del contrato laboral, referida a la ocurrencia de circunstancias de fuerza mayor¹ o caso fortuito, que impiden el desarrollo del objeto de la empresa, argüida por la demandada como fundamento a la suspensión del contrato, la Corte Constitucional en sentencia SU - 449 de 2016, dejó sentado lo siguiente:

“En lo que respecta a la comprobación de la fuerza mayor¹, la Sala en Sentencia de 15 de junio de 2000, Exp 12423, C.P. María Elena Giraldo Gómez, evocando a lo establecido en la doctrina; dijo:

La fuerza mayor sólo se demuestra: ‘...mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña).

(...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias () En síntesis, para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa.

() Además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente, es decir, no serle imputable desde ningún ámbito; no provenir de su culpa () cuya causa no le es imputable al demandado, y en cuyo daño no ha existido culpa adicional por parte de este”

(...)

A su vez, en la Sentencia del 26 de febrero de 2004, Exp 13833, C.P. German Rodríguez Villamizar, la Sección tercera del Consejo de Estado precisó frente a los sucesos constitutivos de fuerza mayor:

“Para efectos de la distinción, y de acuerdo con la doctrina se entiende que la fuerza mayor debe ser:

- 1) Exterior: esto es que “está dotado de una fuerza destructora abstracta, cuya realización no es determinada, ni aun indirectamente por la actividad del ofensor”.*
- 2) Irresistible: esto es que ocurrido el hecho el ofensor se encuentra en tal situación que no puede actuar sino del modo que lo ha hecho”*
- 3) imprevisible: cuando el suceso escapa a las previsiones normales, esto es, que ante la conducta prudente adoptada por quien lo alega, era imposible pronosticarlo o predecirlo.”*

Ahora bien, el 16 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró que la pandemia Covid -19 es una emergencia sanitaria social y mundial que requería acción efectiva e inmediata de los Gobiernos, en virtud de lo cual, el Gobierno Nacional decreta el aislamiento social obligatorio, entre otras medidas plasmadas en el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, el cual, en su artículo 5º, ordenó:

“Artículo 5. Suspensión de transporte doméstico por vía aérea. Suspender a partir de las de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las

¹ Ley 85 de 1890 “Sobre reformas civiles”

ARTICULO 1. Se 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.

cero horas 00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, el transporte doméstico por vía aérea.

Sólo se permitirá el transporte doméstico por vía aérea, en los siguientes casos:

1. Emergencia humanitaria.
2. El transporte de carga y mercancía.
3. Caso fortuito o fuerza mayor”.

La anterior medida se ha venido prorrogando en los diferentes Decretos expedidos por el presidente de la República con ocasión a la emergencia sanitaria², insistiendo en la orden de suspensión en la operación de vuelos nacionales e internacionales.

En ese orden de ideas, bien podría considerarse que los hechos derivados de la Pandemia con ocasión del Covid – 19, y específicamente, la suspensión del transporte de pasajeros y en ese orden del cumplimiento del objeto de la empresa accionada, se constituyen en imprevisibles, irresistibles y externos, para la empresa accionada.

Ahora, el Gobierno nacional previó medidas que pueden ser consideradas por los empleadores a efecto de proteger el empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, contenidas en las circulares 021 del 17 de marzo de 2020 y Circular 033 del 17 de abril de 2020, en las cuales se establecieron las siguientes:

1. Trabajo en casa.
2. Teletrabajo.
3. Jornada laboral flexible.
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas.
5. Permisos remunerados.
6. Salario sin prestación del servicio.
7. Licencia remunerada compensable.
8. Modificación de la jornada laboral
9. Concertación de salario.

Adicionalmente, en los Decretos 488 y 500 de 2020, proferidos por el presidente de la Republica, se establecieron las siguientes medidas:

1. Retiro parcial de cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores.
2. Aviso con un día de antelación por parte del empleador para la concesión de vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas y aplicación del mismo término para que el trabajador solicite el disfrute.
3. Beneficio de transferencia económica dentro del Mecanismo de Protección al Cesante.

Pese a lo anterior, encuentra el Juzgado que todas las medidas previstas por el Gobierno Nacional, se limitan a ser recomendaciones, a lo sumo se disponen ordenes de fiscalización a las empresas que no acaten las mismas, pero en manera alguna se introduce normatividad que obligue a la continuidad de los contratos de trabajo, por lo que no podría desconocerse el criterio jurisprudencial vigente, según el cual, el amparo por vía de tutela, solo procede para personas que se encuentren amparadas por algún fuero del que se derive estabilidad laboral reforzada, como podrían ser trabajadores en estado de discapacidad o incapacidad, trabajadoras embarazadas, padres o madres cabeza de familia etc.

Al efecto, no pude desconocer el Juzgado que, pese a la suspensión de actividades de la empresa, ésta continuó cumpliendo con algunas de sus obligaciones contractuales, pues, canceló auxilios, y prima de servicios causada en medio de la suspensión del contrato, incluso reconoció y pagó en el mes de abril la suma de \$894.291, un *Bono Covid-19* en el mes de mayo de 2020, y pago total de \$877.803, así como incapacidades por valor de \$2.617.648 (fls. 255 y ss); y para los meses de junio y julio recibió los pagos de incapacidades y prima de servicios; sin embargo, ahora expone que, debido a la situación de iliquidez, y que a la fecha la actora no está prestando el servicio en razón a dicha suspensión, el pago de salario también se encuentra suspendido.

² Resolución 844 de 26 de mayo de 2020 “por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID – 19 (...)”

Aunado a lo anterior, la accionante informa que retiró el valor de las cesantías para solventar sus necesidades básicas.

En el anterior orden de ideas, si bien el análisis efectuado hasta el momento podría orientar al Despacho a resolver de fondo la controversia planteada de manera desfavorable a la parte actora al no encontrar elementos de juicio que permitan predicar la afectación de sus derechos fundamentales, debe reiterarse, tal como se anunció al inicio, el examen definitivo de la controversia planteada, se encuentra reservado al Juez Ordinario laboral, natural de la causa, y únicamente se haría procedente en el evento en que la actora se encontrara en circunstancias de debilidad manifiesta que la ubicaran en condición de beneficiaria de estabilidad laboral reforzada y que por ende, requirieran de la intervención inmediata y urgente del Juez constitucional.

Al efecto, de conformidad con lo analizado al inicio, la condición de salud de la actora, no la ubica en el terreno de la estabilidad laboral reforzada, pues como se indicó en líneas anteriores, si bien al momento de la suspensión del contrato laboral sí se encontraba incapacitada, dicha incapacidad finalizó el 25 de julio de 2020 y la presente acción de tutela fue presentada solo hasta el 21 de agosto de 2020, es decir casi un mes después de que finalizó la incapacidad, y en cualquier caso, no se trata de una incapacidad derivada de una enfermedad grave, y de acuerdo a lo informado, se le ha venido pagando su valor, sin que se vea afectado en manera alguna el acceso a los servicios médicos, pues la accionada continúa realizando los aportes al sistema de seguridad social.

Debe resaltarse además que, la entidad accionada ha cancelado a la accionante durante la vigencia de la suspensión del contrato laboral, la suma de \$6.769.859, así mismo, como lo indicó la misma accionante en los hechos de la tutela, ha efectuado el retiro parcial de sus cesantías, dinero al que pudo acudir de conformidad con los lineamientos del Gobierno³, en caso de no contar con ningún ingreso.

Para abundar en razones, el Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Territorial, bajo el número de radicado 08SI202012000000006055 del 27 de marzo de 2020, conceptuó lo siguiente:

“En este mismo documento, este Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes. En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. (...).

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Subrayado y negrilla del Despacho).

Respecto las acreencias laborales, esto es el pago del salario de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellos el plasmado en la Sentencia T - 157 de 2014, se ha dejado claramente determinado que, a efecto de obtener el pago de acreencias laborales, se dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente, las cuales, se consideran idóneas en dirección a obtener las pretensiones planteadas por esta vía.

³ Decreto 488 del 27 de marzo de 2020 “Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”

Artículo 3. Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado.

La Superintendencia Financiera impartirá instrucciones inmediatas a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado, para que la solicitud, aprobación y pago las cesantías los trabajadores se por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada.

Parágrafo. Para retiro de Administradoras de Fondos de Pensiones y de artículo las Sociedades carácter privado, no podrán imponer requisitos adicionales que limiten aplicación del presente artículo.

Al tenor de lo considerado, no es la acción constitucional la vía adecuada para obtener el reconocimiento de los derechos a que se aspira, por lo que si a bien lo tiene la accionante, podrá acudir a la jurisdicción competente a efecto de obtener sus aspiraciones, debate en el cual podrá examinarse el derecho, sin que pueda decirse que tales vías no resultan idóneas pues ello no demanda un trámite dispendioso, que se prolongue indefinidamente en el tiempo, ni que ponga en peligro sus derechos, más aún cuando a partir del pasado 1º de julio de 2020, se dispuso reanudar los términos judiciales en toda clase de procesos.

Finalmente, frente a la pretensión encaminada a que se le ordene a la **COOPERATIVA COOPAVA** efectuar la devolución de los dineros correspondientes a un ahorro y que fueron aportados por la señora **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, el Despacho debe señalar que la acción de tutela es improcedente.

En efecto, la pretensión de la accionante se funda en un derecho de carácter económico que escapa a ese radio de acción de garantías superiores afín a la acción de tutela y que, según las particularidades del caso, no tiene trascendencia *iusfundamental* pues no se adujo ni se probó por la accionante que la falta de la devolución del dinero por concepto de ahorro le ocasionara, por ejemplo, una afectación a su mínimo vital, o que dicha devolución constituyera su único ingreso económico, por lo que el examen de tal pedimento escapa a la órbita de competencia del Juez Constitucional, a lo cual debe sumarse que dicha controversia no guarda relación con los derechos fundamentales que aduce vulnerados, y menos aun tiene que ver con su empleadora pues se trata de una entidad totalmente diferente y ajena a la misma, por lo que si a bien lo tiene la demandante deberá acudir a los mecanismos administrativos y judiciales puestos a su alcance para acceder al derecho a la devolución del dinero, anhelado.

En consecuencia, el Despacho considera que el mecanismo de amparo no procede para ventilar la pretensión, ya que la controversia que planteada la solicitud de la accionante para asegurar un derecho de carácter económico, debe ser abordada a través de acciones y recursos judiciales previstos por el ordenamiento normativo en la jurisdicción ordinaria.

Por lo expuesto, el **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. - **NEGAR POR IMPROCEDENTE** el amparo de los derechos incoados por la accionante **LUISA FERNANDA CALDERÓN RAMÍREZ**, con fundamento en lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - **NOTIFÍQUESE** a las partes de la presente determinación. Contra la presente providencia procede **IMPUGNACIÓN**, la cual debe ser interpuesta dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

TERCERO. - Si la presente sentencia no fuere impugnada **REMÍTASE** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión de conformidad con lo reglado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

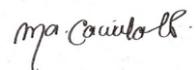


LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ



Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico
Nº 112 de Fecha 07 de septiembre de 2020



SECRETARIA
MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020), se pasa al Despacho el proceso ordinario No. **009 2020 00324 00**, informando que fue recibido en el correo institucional proveniente de la oficina de reparto, a través del aplicativo *Demanda en línea* disponible en el mismo *email*. Consta de 16 folios principales, 41 fs. anexos y acta de reparto, incorporados en el expediente digital.

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO 9º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ D.C.

AUTO

Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede, se **DISPONE:**

RECONOCER PERSONERÍA al Dr. **JAIRO IVÁN LIZARAZO ÁVILA**, identificado con cédula de ciudadanía N° 19.456.810 y T.P. N° 41.146 del C.S. de la J. para actuar como apoderado judicial del señor **JOSÉ GONZÁLEZ FLOREZ**, en los términos y con las facultades conferidas en el poder allegado (folios 5 y 6 del expediente digital).

Como quiera que la demanda fue presentada en legal forma, por reunir los requisitos de ley, establecidos en el artículo 25 del C.P.L., mod. Ley 712/01 art. 12, **ADMÍTASE** demanda **ORDINARIA LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA**, interpuesta por **JOSÉ GONZÁLEZ FLOREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.113.028 de Bogotá, contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**, representada legalmente por **JUAN MIGUEL VILLA LORA** o por quien haga sus veces.

NOTIFICAR PERSONALMENTE a la demandada **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, representada legalmente por **JUAN MIGUEL VILLA LORA** o por quien haga sus veces, el contenido del presente auto, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 41 del C.P.T. y de la S.S., modificado por la Ley 712 de 2001.

NOTIFICAR PERSONALMENTE a la **AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DE LA NACIÓN**, representada legalmente por **CAMILO GÓMEZ**

ALZATE o por quien haga sus veces, el contenido del presente auto, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo del artículo 41 del C.P.T. y de la S.S., modificado por la Ley 712 de 2001.

Para efecto de la notificación a las referidas entidades, atendiendo igualmente lo establecido en los arts. 6 y 8 del Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020, por **SECRETARÍA** del Despacho remítase comunicación de enteramiento, copia del presente auto que admite la demanda, el cuerpo de la misma y todos sus anexos, a las direcciones electrónicas dispuestas para notificaciones judiciales, advirtiendo que la notificación se entenderá surtida después de cinco (5) días, que empezarán a correr transcurridos dos (2) días de la fecha de envío del mensaje de datos, en armonía con la regla expresa consagrada en el art. 41 del C.P.L. y S.S.

El presente proveído se notificará por anotación en estado electrónico que podrá ser consultado en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequeñas-causas-laboralesde-bogota/2020n1>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>112</u> de Fecha <u>7 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA _____ MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679

WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)

Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020), se pasa al Despacho el proceso ordinario No. **009 2020 00331 00**, informando que fue recibido en el correo institucional proveniente de la oficina de reparto, a través del aplicativo *Demanda en línea* disponible en el mismo *email*. Consta de 11 folios principales, 14 fls. anexos y acta de reparto, incorporados en el expediente digital.

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO (9º) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ D.C.

AUTO

Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Incoa demanda ordinaria laboral **MARTÍN JIMENEZ PULIDO**, identificado con cédula de ciudadanía número 17.155.900 y T.P. N° 13.957 del C. S. de la J, en contra de **MARTHA JANETH RICO, MERCEDES RICO y ANDRÉS DÍAZ RICO**.

Previo a realizar pronunciamiento respecto de la admisión de la demanda se observa que la misma soporta las siguientes falencias:

En primer lugar, conforme a lo normado en los arts. 25 y 26 num. 3º del C.P.T. y S.S., deberá allegarse nuevamente el escrito de demanda y sus anexos, por cuanto la totalidad de documentos digitalizados aportados, cargados en el trámite de radicación en línea, se encuentran fragmentados o cortados en la parte inferior, debiendo la parte actora proporcionarlos en su texto o contenido completo, en formato digital al correo institucional del Despacho.

Ahora bien, de acuerdo a lo examinado por el Juzgado al revisar el texto de la demanda allegado, que en sus aspectos fundamentales pudo ser apreciado –lo cual no obsta para que se aporte completo, como corresponde–, se observa que no se da total cumplimiento al numeral 3º del art. 25 del C.P.T.S.S. en concordancia con lo previsto en el art. 6º del Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020, como quiera que no se indica el canal digital (correo electrónico) de la accionada **MERCEDES RICO**, siendo deseable también, que se informen los números de teléfono de contacto de los demandados, si se tienen, y el del propio demandante. Adecúe.

No se da cumplimiento a lo previsto en el numeral 7º del art. 25 del C.P.T.S.S., en atención que los supuestos fácticos narrados en el literal A numerales 1, 2 y 6, y literal B numeral 1, no se ajustan a lo normado en el aludido precepto, por cuanto solo debe ser relatado un hecho o situación en cada uno de ellos, clasificados y enumerados. Razón por la cual se solicita a la parte demandante adecuarla en ese aspecto.

Finalmente, a efecto de determinar la competencia del Juzgado, aclárese cuál es la dirección de notificaciones personales de la demandada **MARTHA JANETH RICO**, toda vez que en la demanda se informa una ubicación en la ciudad de Bogotá y otra en el municipio de Funza, y los otros dos demandados, se aduce, residen en el municipio de Sabana de Torres – Santander. Igualmente, explíquese lo aseverado acerca de que el lugar donde se habría celebrado verbalmente el contrato de prestación de servicios profesionales corresponde a la ciudad de Bogotá, pues en principio, se observa que las gestiones que afirma el profesional del derecho haber desempeñado, fueron desplegadas ante autoridades de Puerto Wilches – Santander.

Por lo anterior el Juzgado **INADMITE** la demanda y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 28 del C.P.L., concede a la parte actora el término de cinco (5) días para que subsanen las deficiencias anotadas, so pena de rechazo. Lo anterior, sin que sea reformada la demanda por no ser la oportunidad procesal pertinente.

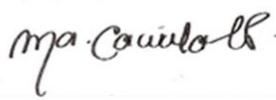
Además, **SÍRVASE APORTAR LA SUBSANACIÓN EN UN SOLO CUERPO**, al correo electrónico j09lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co.

El presente proveído se notificará por anotación en estado electrónico que podrá ser consultado en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequeñas-causas-laboralesde-bogota/2020n1>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>112</u> de Fecha <u>7 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: j09lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020), pasa al Despacho la acción de tutela No. 11001 41 05 009 **2020 00335 00** formulada por **ANA MARÍA CUESTA LEÓN**, quien actúa a través de su apoderado **MIGUEL ANTONIO CUESTA MONROY**, en contra de **E.P.S. FAMISANAR S.A.S.**, proveniente de la oficina de reparto, recibida en el correo institucional en un (1) archivo digital, descargado del *link* de la plataforma *Tutela en línea* suministrado en el mismo *email*, en 8 folios principales, 14 folios anexos, y acta de reparto.

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO (9º) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

AUTO

Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede, por ser de nuestra competencia, se ordena **ASUMIR** el conocimiento de la presente acción constitucional.

RECONOCER PERSONERÍA al Dr. **MIGUEL ANTONIO CUESTA MONROY**, identificado con C.C. 19.252.499 y T.P. 173.198 del C. S. de la J., para actuar como apoderado de la accionante **ANA MARÍA CUESTA LEÓN**, en los términos y para los efectos del poder conferido en los términos previstos en el Art. 5º del Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020.

En virtud de lo anterior, por reunir los requisitos exigidos en el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, se dispone **ADMITIR** la acción de tutela instaurada por **ANA MARÍA CUESTA LEÓN**, identificada con C.C. 1.030.526.037, contra de la **E.P.S. FAMISANAR S.A.S.**

Con base en los hechos narrados en la solicitud de amparo, se dispone **VINCULAR** al **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**, a la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD**, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES -**, a la **I.P.S. CLÍNICOS PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL S.A.S. I.P.S.**,

DROGUERÍA CAFAM DE LA FLORESTA, y al LABORATORIO FRANCO COLOMBIANO LAFRANCOL S.A.S. al trámite constitucional.

NOTIFÍQUESE a la accionada **E.P.S. FAMISANAR S.A.S.**, y a las vinculadas **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**, a la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD**, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES -**, a la **I.P.S. CLÍNICOS PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL S.A.S. I.P.S.**, **DROGUERÍA CAFAM DE LA FLORESTA**, y al **LABORATORIO FRANCO COLOMBIANO LAFRANCOL S.A.S.**, de conformidad con lo normado en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, vía fax, correo electrónico, o por el medio más eficaz y expedito, allegando copia del escrito de tutela y del presente auto, a fin de que dentro del término de un (1) día (conforme a lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, artículo 19), rindan un informe en relación con los hechos aducidos en la acción y expongan las razones de defensa que les asisten frente a las pretensiones elevadas por la accionante referidas al amparo del derecho a la salud, integridad personal y dignidad humana, en virtud de lo cual solicita que se le ordene a la accionada entregar de manera inmediata en el lugar de residencia de **ANA MARIA CUESTA LEÓN**, los medicamentos **AMBRISANTAN** de 10 mg. ordenados por el médico tratante en la periodicidad y cantidad dispuestas, o bien se los entregue a quien ella autorice, y en caso de que y no sea posible su entrega, la EPS deberá, dentro de las 48 horas siguientes al reclamo de estos, disponer su entrega en el lugar de domicilio de la actora.

Dentro del mismo término deberán allegar las pruebas que pretendan hacer valer.

Líbrese telegrama a la accionante informando la admisión de la presente acción.

Teniendo en cuenta la decisión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo PCSJA20-11556 del veintidós (22) de mayo de dos mil veinte (2020), la accionada y vinculadas deberán remitir la contestación de la tutela al correo electrónico jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co, dentro del término concedido en la presente decisión.

POR SECRETARÍA LÍBRESE OFICIO.

NOTIFÍQUESE,

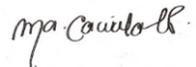


LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ



Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales
de Bogotá D.C.

La anterior providencia se notifica por anotación en Estado
Electrónico N° 112 de Fecha 07 de septiembre de 2020



SECRETARÍA
MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS