REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL transformado transitoriamente por el Acuerdo PCSJA18-11127 de 2018 en **JUZGADO CUARENTA Y TRES (43) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C.**
Carrera 10 Nº 14 – 33 Piso 14 - Bogotá D.C. – Colombia

Asunto: **SENTENCIA** - ACCIÓN DE TUTELA
Radicación: 110014003-061-**2020–00377-**00
Accionante: LUZ DILIA TORO MONTOYA
Accionada: HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN
Vinculadas: HEALTHY SERVICIOS DE CATERING S.A.S., MINISTERIO DE TRABAJO, ARL POSITIVA, ADRES y MEDIMAS EPS.

Bogotá D.C., Nueve (9) de Junio de dos mil veinte (2020)

Procede el Despacho a proferir sentencia dentro de la actuación de la referencia, teniendo en cuenta lo siguiente:

DERECHOS QUE SE CONSIDERAN VIOLADOS

La accionante manifestó que considera vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo en conexidad con la salud, mínimo vital, debido proceso, seguridad social, vida en condiciones dignas y no discriminación.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Los hechos en que la apoderada judicial de la señora LUZ DILIA TORO MONTOYA sustenta sus pretensiones son los que a continuación se resumen:

1. Indico que se vinculó a la empresa HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN desde el 9 de febrero de 2005 a través de un contrato laboral a término indefinido para prestar el servicio de AUXILIAR DE ALIMENTOS teniendo como asignadas funciones de cocina, hacer aseo, cocinar para pacientes, médicos, estudiantes, hacer alistamiento de mercado, lavar la cocina, entre otros, percibiendo como salario el mínimo legal vigente con auxilio de transporte, contrato que se desarrolló sin novedades ni llamados de atención o similares.

2.- Señalo que encontrándose vigente la relación laboral, fue diagnosticada con la patología carcinoma basocelular nodular, y trastornos del túnel del carpo, que estaban siendo tratados a través de REUMATOLOGÍA, incluso por medicina laboral, encontrándose en la actualidad en el trámite de calificación de pérdida de capacidad por la ARL POSITIVA.

3. Sostuvo que ese ingreso mensual constituye el mínimo vital de su núcleo familiar integrado por su hija CINDY LORENA GARCÍA TORO y su esposo JULIO HENRY GARCÍA.

4.- Expuso ser un sujeto de especial protección por las patologías de origen laboral que padece, encontrándose en un estado de debilidad manifiesta por su condición de salud.

5. Añadió que pese a que su empleador tenía pleno conocimiento de su situación, el día 23 de abril de 2020 decidió terminar de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo y de aproximadamente 20 trabajadores más que se encontraban sufriendo de patologías médico-laborales diagnosticadas y/o calificadas, justificando su actuar en la liquidación de la sociedad.

6. Arguyó que como agravante, que el liquidador de la sociedad le indicó que el pago de su liquidación final se haría en aproximadamente en un año, contado a partir de la terminación del contrato.

7.- Adujo que los contratos de la planta de personal que no presentaban inconvenientes de salud, se terminaron para ser vinculados a la nueva empresa creada con el mismo objeto social, denominada HEALTHY SERVICIOS DE CATHERING S.A.S.

8.- Consideró que la real causa de terminación de su contrato se dio por las patologías diagnosticadas a su prohijada, que le dificultaban el normal desarrollo de sus labores, lo que constituye una discriminación, más aun si se considera que no le fue entregada orden de examen médico de retiro, constancia de pago a la seguridad social, planillas de pago a la seguridad social, ni carta de autorización de retiro de cesantías.

9.- Señaló que en asamblea de accionistas llevada a cabo el 27 de febrero de 2020 los socios de HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN determinaron disolver y liquidar la sociedad, cesando operaciones desde el mes de abril de 2020, pero que dicha circunstancia no constituye una justa causa para terminar los contratos de trabajo de los empleados, debiendo, acorde a no normado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, pedir autorización al Ministerio del Trabajo para despedir los trabajadores e informar de este trámite a los empleados, máxime cuando estos padecen enfermedades diagnosticadas, calificadas y en algunos casos en proceso de calificación, frente a los cuales se aplica la garantía de estabilidad laboral reforzada y, destacó que ese requisito no fue agotado por la empresa accionada.

10.- Señala que con esta terminación unilateral y arbitraria del contrato de trabajo, se le están vulnerando sus derechos a la salud y seguridad social, pues su trámite de calificación se vio suspendido de manera indefinida por la terminación del vínculo laboral y, añadió que por la gravedad de sus patologías le es altamente complicado conseguir un nuevo empleo y en consecuencia el acceso al sistema de riesgos laborales para continuar con el trámite de calificación de su patología, lo que conlleva que se encuentre enfrentada a un posible perjuicio irremediable ante la interrupción de su tratamiento y proceso de calificación para poder acceder a una posible pensión por invalidez.

11.- Reveló que no cuenta con los medios económicos para suplir su tratamiento y para proveerse de los elementos ortopédicos y medicamentos de manejo del dolor que periódicamente le eran suministrados por su ARL e igualmente dijo que la accionada se aprovechó de la contingencia generada por el COVID – 19 para *"vulnerar los derechos de los trabajadores enfermos y calificados, como mi representada, ignorando los requisitos para la terminación colectiva de contratos de trabajo, especialmente tratándose de trabajadores que gozaban de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud"*.

PRETENSIONES

El acápite demandatorio se contrae a que por esta vía se amparen los derechos fundamentales de la accionante que estima como conculcados por la empresa accionada y bajo los argumentos jurídicos expuestos como la ilegalidad de la liquidación para terminar los contratos de trabajo y despido colectivo en plena pandemia, entre otros, en consecuencia, ordenarle que:

1. Proceda a su reintegro de manera inmediata y sin solución de continuidad, hasta que se emita la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo y registre acta de liquidación definitiva de la sociedad.

2. Se ordene a la accionada incluir en los gastos de administración de la sociedad los salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social de la accionante, y se continúe con estos pagos durante el tiempo que estuvo desvinculada y hasta que se emita la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, e igualmente registre acta de liquidación definitiva de la sociedad.

3. Se ordene a la accionada reconocer a la accionante la sanción correspondiente a 180 días de salario establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, por haberla despedido en estado de discapacidad, merma de capacidad laboral, tratamiento y proceso de calificación de su patología.

4. Compulsar copias al Ministerio de Trabajo para que inicie investigación e imponga las multas correspondientes al empleador por desatender las Circulares y jurisprudencia que exigen a los empleadores solicitar permiso previo para despedir de manera colectiva a los trabajadores que se encuentren en merma física o situación de discapacidad.

COMPETENCIA

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela de acuerdo a los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991 en concordancia con el Decreto 1382 de 2000 y lo establecido en el Decreto 1983 de 2017, reglamentarios de la acción constitucional en estudio; amén del precedente jurisprudencial emanado de la H. Corte Constitucional sobre la materia[1].

[1] Véase entre otros, el Auto No.124 de 25 de Marzo de 2009 proferido por la mencionada corporación relacionado con la competencia en tutela que no es dable de confundirse con las reglas de reparto de esta clase de acciones.

ACTUACIÓN PROCESAL

Una vez asumido el conocimiento de la presente acción, mediante auto de fecha 28 de mayo de 2020 se admitió, vinculándose a la actuación al HEALTHY SERVICIOS DE CATHERING S.A.S., MINISTERIO DE TRABAJO, ARL POSITIVA, ADRES y posteriormente en proveído de 2 de Junio de 2020 a MEDIMAS EPS, ordenándose así oficiar a la accionada y a las entidades vinculadas para que se manifestaran sobre todos y cada uno de los hechos que dieron origen a la presente acción y ejercieran el derecho de defensa que les asiste, así como para que exteriorizaran lo correspondiente frente a lo pretendido con la acción formulada, quienes dentro del término concedido se manifestaron, de manera resumida, de la siguiente manera:

-. MINISTERIO DEL TRABAJO. A través de la Asesora de la Oficina Asesora Jurídica, se pronuncia realizando inicialmente anotaciones en relación con los antecedentes de la tutela interpuesta, para luego alegar en su defensa, la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el ministerio por falta de legitimación en la causa por pasiva, lo cual sustenta en que no es ni fue la empleadora de la accionante, implicando ello que no existió un vínculo de carácter laboral y por lo mismo no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre este ente ministerial y la accionante, por lo tanto señala, no hay de su parte vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Argumentó, que no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por lo tanto solicitó ser desvinculado de la presente acción al no ser la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental a la accionante y, no obstante haciendo a su vez alusión a apartes de precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre el principio de estabilidad laboral reforzada y lo reglado en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo que establece las causas situaciones que pueden desencadenar la terminación del contrato de trabajo e indicó, que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el pago de acreencias laborales, salvo que este de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.

Mostró su misión y competencias, señala también que los trabajadores con discapacidad o incapacitados ostentan una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando lugar a una estabilidad reforzada (fuero de salud) para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados, haciendo un breve relato sobre las garantías legales y jurisprudenciales que les han sido reconocidas, adicional de las que se consideran justas causas para dar por terminadas las relaciones laborales con los empleados.

Así mismo, hizo un relato sobre medidas tomadas por parte de esa cartera para enfrentar la contingencia laboral derivada de la emergencia decretada a raíz de la pandemia derivada del virus COVID 19, entre las que destaca el poder preferente para la autorización de despidos masivos y los lineamientos dados a través de la Circular 21 de 17 de marzo de 2020 a todos los empleadores a nivel nacional y la

autorización dada para el retiro de cesantías entre otros de sus lineamientos dentro de las medidas adoptadas con el objeto de proteger el empleo y la actividad productiva (los cuales se entenderán integrados en su integridad al presente fallo).

Además, sostuvo que la accionante dispone de medio judicial ordinario de defensa ofrecido dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos y ello con base en el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, haciendo notar que se encuentran previstos medios judiciales y procesales apropiados para dirimir las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, pues así se desprende de la previsto por el Código Procesal del Trabajo.

Realizó igualmente, una exposición acerca se las funciones de policía administrativa laboral que cumple bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y demás otorgadas por normas que precisa, pronunciamiento bajo el cual indica no le es dable realizar juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que señala es netamente jurisdiccional y siendo estas en suma, las razones por las cuales solicita declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que afirma que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno a la accionante.

-. ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES: Su apoderado judicial designado por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, luego de hacer un breve recuento de su creación, régimen normativo, funciones asignadas, y un análisis respecto de los derechos a la salud y seguridad social, vida digna/dignidad humana, mínimo vital y la falta de legitimación en la causa por pasiva, indicó que frente a ella se configura esta última, toda vez que esa entidad no es ni fue el empleador de la accionante y por tanto no tiene injerencia alguna sobre la continuidad de la relación laboral que solicita sea prorrogada.

Conforme a su exposición argumentativa, solicita su desvinculación de la acción constitucional y negar el amparo tutelar de la accionante en lo que tiene que ver con este ente, exponiendo en su favor, que de los hechos descritos y el material probatorio resulta innegable que la entidad no ha desplegado ningún tipo de conducta que vulnere los derechos fundamentales de la actora.

-. POSITIVA ARL y/o **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.:** Por intermedio de la apoderada constituida por su representante legal, se pronunció indicando que una vez revisados sus sistemas de información constato que la señora LUZ DILIA TORO MONTOYA identificada *"NO REGISTRA REPORTE DE PRESUNTO ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL "FUREL""*, así como que se encuentra desafiliada o con retiro desde el 23 de noviembre de 2018.

Así mismo esgrimió que no es competente para pronunciarse ni realizar ninguna acción frente al tema objeto de tutela en virtud a que el reintegro laboral

es un tema que le corresponde únicamente a la relación entre trabajador y empleador, y sobre el cual no le corresponde esta ARL manifestarse.

Acode a su argumentación en la hace mención sobre aspectos a tener en cuenta para desestimar una acción de tutela, solicitó se declarase la improcedencia de la comunicada en su contra, en tanto del material probatorio aportado no se logra extraer que haya existido una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante por su parte.

-. HEALTHY SERVICIOS DE CATERING S.A.S.: Contesta la acción por conducto de su representante legal, quien frente a los hechos en que aquella se funda exterioriza no tener relación económica, societaria, corporativa, comercial o laboral con la accionada HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN y por consiguiente, señala que no le constan los hechos de la acción, precisando que fue constituida en el año 2019 con un objeto social diferente al de la accionada, resaltando que esta última desarrollo la actividad de *"explotación del ramo de la floristería",* y que la vinculación de personal que trabajo en tiempo pasado en la sociedad en liquidación, obedece a la necesidad del servicio, plazas vacantes y experiencia laboral, lo que la llevo a contratar no solo a ellos si no a personas que provienen de otras empresas, sin que exista un nexo de causalidad o responsabilidad entre ella y los empleados de la encartada.

Reseña que a pesar de similitudes que puedan presentar en la operación las empresas, desde ningún punto de vista puede tenerse como irregular, términos bajo los cuales sostuvo que entre ella y la señora LUZ DILIA TORO MONTOYA no existió ni ha existido vínculo laboral alguno del que se permita extraer una responsabilidad en el reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales que solicita a través del escrito de tutela ni que las situaciones que involucren decisiones en un marco legal entre accionante y accionada no la vincula ni la obliga, lo que da lugar a que se configure una falta de legitimación en la causa por pasiva en su cabeza.

Así mismo alegó no haber vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante y estimó que la acción de tutela es improcedente en tanto la discusión planteada es de carácter contractual que debe ser debatida en otros ámbitos y no se acredito la vulneración del mínimo vital endilgado, y por tanto la constitución de un perjuicio irremediable que haga viable una protección inmediata de los derechos invocados de manera urgente y, de forma subsidiaria a la improcedencia alegada solicita ser desvinculada del trámite.

-. HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN: Se pronunció dentro del término otorgado por conducto de su Agente liquidador quien peticiona declarar improcedente la tutela e indicando que el objeto social de esa sociedad fue la comercialización y distribución de toda clase de alimentos, pero que sin embargo como miembro del Grupo Saludcoop en Liquidación (quien a su vez era su mayor accionista) se centró en la alimentación hospitalaria (dietas), lo que derivó a que cuando esta ingreso en estado de liquidación pasaron a ser acreedores de ESIMED S.A. (quien a la fecha adeuda una gran suma de dinero y por crisis del sector de la salud), y el cierre de las clínicas con las que mantenía una relación comercial

ocasionando la reducción de un 80% de su operación y la consecuente insolvencia y cesación de pagos, lo que llevo a la decisión de sus socios de liquidarla en junio del año 2019 y tramitan aspectos para ello.

En ese sentido sostuvo que es inadmisible el dicho de la accionante de que la situación de la empresa tenga algo que ver con la pandemia del COVID 19, en tanto, como lo revela, las decisiones tomadas obedecieron a la situación financiera desencadenada en la crisis de la salud y de su socio mayoritario; así mismo precisó que la causal invocada para su liquidación es la prevista en artículo 218 del C. Co. y porque el estado de liquidación se adquirió desde el 5 de marzo del año en curso como se evidencia en su certificado de existencia y representación legal, la que derivo que a la fecha no posean ninguna operación o realicen actividad económica alguna.

Señalo que la accionante nunca sufrió maltrato o abuso alguno durante el vínculo laboral y alega que no probó siquiera sumariamente el hecho de que fuera cabeza de familia, desconoce la edad de las personas que supuestamente dependen de ella y si recibe ayudas familiares, lo que no permite inferir la supuesta vulneración de su mínimo vital.

Argumento que la solicitud del reintegro de la señora TORO MONTOYA desborda su capacidad en tanto no cuenta ningún cargo o puesto en que esta pueda desarrollar labores en tanto los únicos que aún subsisten son de índole administrativo, situación que obedece al fin del trámite que adelanta (liquidación total) y por cuanto la empresa se vio avocada al cese total de pagos debido a su insolvencia.

De otra parte indico que la terminación del vínculo laboral obedeció a la situación de la empresa y su trámite liquidatario, sin que en ninguna medida se pueda argumentar que el mismo obedeció al estado de salud de la accionante en tanto no tiene reportes de la ARL Positiva que permitan inferir esa situación, además que nunca a la accionada informo sobre procedimientos relacionados a su pérdida de capacidad laboral o trámites relacionados con accidentes de trabajo; adicional señalo que en sus oficinas no obran soportes provenientes de su EPS en que se observe su estado de salud, ellos sin contar que según su historia clínica, sus patologías son de carácter general.

Por último, arguyo que dadas las particularidades y por no haberse configurado una justa causa, la terminación de su vínculo laboral fue sin justa causa, tal como se le informo, y le serán reconocidas indemnización y acreencias en la oportunidad procesal como créditos privilegiados la correspondiente indemnización y acorde a la normatividad según orden legal.

-. Las demás entidades convocadas al trámite, permanecieron silentes durante el término de traslado.

PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho se contrae a resolver si se vulneran o no los derechos fundamentales invocados por la accionante, como consecuencia de su

desvinculación de la sociedad HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN; así mismo, corresponde, acorde a la queja constitucional interpuesta, analizar si por esta especial vía se debe ordenar su reintegro, pago de salarios, seguridad social y sanción a que hay lugar conforme a lo con ella pretensionado.

CONSIDERACIONES

1. Sobre el particular, es preciso señalar que la acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues se entiende que por regla general, todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el principio de subsidiaridad, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial.

Precisamente, a nivel normativo, el artículo 86 Superior establece que, *"esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial"*. De igual forma, el Decreto 2591 de 1991, *"por el cual se reglamenta la acción de tutela"*, dispone en el artículo 6º que la misma no procederá *"cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales"*. Esto significa que, como mandato general, la acción de tutela no es procedente cuando quien la interpone cuenta con otra vía de defensa judicial para ventilar el asunto y lograr su protección.

2. Dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral, según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.

Es así, que se encuentra ampliamente decantado el precedente jurisprudencial, de la *improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias frente actos administrativos, de connotación laboral, económica* u otros que cuentan con su propio espacio ante los Jueces a quienes el legislador le ha encomendado conocer de aquella clase de asuntos, debido al carácter *subsidiario y residual* de la acción de tutela y porque para aquellas controversias suscitadas sobre reintegro laboral como es el caso traído a estudio, el legislador tiene previsto que ellos han de ser solucionados por medio de los recursos ordinarios, es decir existe autoridad judicial legalmente instituida para dirimir ese tipo de situaciones.

3.- En el anterior orden de ideas, se encuentra limitado al Juez de Tutela para invadir competencias que tienen su propio escenario, debido a que no es suficiente

que se alegue vulneración o amenaza a un derecho fundamental, para que automáticamente se legitime su procedencia; lo que no implica que se deba desconocer la línea jurisprudencial que nuestra H. Corte Constitucional ha adoptado viable su procedencia de manera *excepcional* y con carácter *transitorio*, para aquellos eventos donde advierta necesidad de proteger a personas que ha calificado como *sujetos de especial protección constitucional*[2], para quienes en efecto, se ha fijado una protección laboral reforzada o en eventos que se advierte *la inminencia de un perjuicio irremediable* que justifique su trámite.

Al respecto, aquella forma excepcional, la Jurisprudencia ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en *"circunstancias 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"*[3].

4.- Bajo el anterior contexto, la procedencia del amparo constitucional se evidencia por la necesidad de un mecanismo célere y expedito que permita dirimir esta clase de conflictos, en los cuales se vea inmerso un sujeto de especial protección constitucional, como es el caso de una persona con discapacidades físicas o de salud, es así nuestro máximo tribunal en la jurisdicción, ha expresado:

> *"Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión"*[4]

Sin perjuicio de lo anterior, dicha protección no surge de manera inmediata y sin limitaciones, puesto como como lo ha dejado sentado ese Tribunal, *"(…) la protección constitucional dependerá de:* (i) *que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;* (ii) *que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente,* (iii) *que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato."*[5]

Ahora en lo que respecta a la finalización de la relación laboral de sociedades que se encuentran en estado de liquidación, la máxima Corporación de lo Constitucional ha dejado ver que:

---

[2] Sujetos que, entre otras la sentencias de Tutela: T- 239 de 2016, T-167 de 2011 y T-178 de 2017 se ha indicado *"(…)se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza"* entre otros.

[3] Sentencia T-400 de 2015

[4] Sentencia T-041 de 2019

[5] Sentencia T-188 de 2017

"la terminación de los contratos laborales como consecuencia de la declaratoria judicial de liquidación, en el marco de un proceso de insolvencia empresarial, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo (Art. 25, 53 y preámbulo), ni el debido proceso (Art. 29), en razón a que se trata de una medida que no obedece a la voluntad omnímoda e incontrolada del empleador. Por el contrario, se encuentra justificada en razones fundadas en la necesidad de proteger el crédito y de propiciar un mejor aprovechamiento de los activos en beneficio de todos los acreedores. De manera concurrente, se contemplan mecanismos de compensación como la indemnización causada en razón a que la terminación contractual se origina en motivo no imputable al trabajador. Adicionalmente, los créditos laborales están rodeados de salvaguardas como la prelación que se les reconoce en el proceso de calificación y graduación; y finalmente, se trata de una medida sometida a supervisión judicial y seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social."[6]

5. Por otro lado, en relación con la procedencia de la acción de tutela para obtener el pago de acreencias económicas, la jurisprudencia constitucional también ha sostenido que en principio este mecanismo constitucional es improcedente, pues le corresponde a la jurisdicción ordinaria, dirimir las controversias relativas a la reclamación de acreencias de orden laboral.

Sin embargo, esta Alta Corporación ha establecido que cuando el no pago de las acreencias laborales vulnera o amenaza los derechos fundamentales como la vida digna, el mínimo vital, la seguridad social, y/o la subsistencia del trabajador, la tutela será procedente de manera excepcional, para la reclamación de aquellas prestaciones que constituyan la única fuente de sustento o recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada.

En síntesis, el mecanismo constitucional solamente es procedente de manera excepcional para solicitar el reintegro del trabajador y el pago de acreencias económicas, pues en principio la jurisdicción laboral deberá ser la jurisdicción encargada de dirimir el conflicto suscitado. Así pues, el Juez Constitucional debe estar atento a la existencia de ciertos presupuestos facticos que le permitan interpretar si el mecanismo de amparo es el idóneo y efectivo para dirimir la controversia planteada en el caso concreto.

6. Frente al derecho al *mínimo vital*, la jurisprudencia lo ha definido como aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional .

Como se observa, es un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales y, ello, explica el por qué la H. Corte Constitucional le ha prodigado tanta atención a esta garantía constitucional, bajo el entendimiento que *"el pago oportuno y completo de un salario garantiza el goce de lo que se ha denominado el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino*

[6] Sentencia C-071 de 2010

aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida"[7].

También ha aclarado la jurisprudencia patria, que el concepto de mínimo vital del trabajador no debe confundirse con la noción de salario mínimo, como quiera que la "*garantía de percibir los salarios y las demás acreencias laborales, se asienta en una valoración cualitativa, antes que en una consideración meramente cuantitativa*". De ahí pues, que la valoración del mínimo vital corresponde a las condiciones especiales de cada caso concreto y no al monto de las sumas adeudadas o a "*una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo*".

Bajo esta regla, es concebido por la H. Corte constitucional como una noción indeterminada cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el Juez de Tutela para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado y evaluar las razones o motivos del rompimiento de la relación laboral.

Ahora bien, cuando se alega como perjuicio irremediable la afectación del derecho al mínimo vital, la doctrina constitucional ha precisado una serie de "*hipótesis fácticas mínimas*" que deben cumplirse para que el juez constitucional reconozca la vulneración del mínimo vital, como consecuencia del no pago oportuno de los salarios devengados por el trabajador. Tales presupuestos son en resumen, las hipótesis fácticas mínimas que deben cumplirse para que puedan tutelarse el derecho fundamental al mínimo vital mediante la orden de pago oportuno del salario debido son las siguientes:

(1) Que exista un incumplimiento salarial (2) que afecte el mínimo vital del trabajador, lo cual (3) se presume si el incumplimiento es prolongado o indefinido, salvo que (4) no se haya extendido por más de dos (2) meses excepción hecha de la remuneración equivalente a un salario mínimo, o (5) el demandado o el juez demuestren que la persona posee otros ingresos o recursos con los cuales puede atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia, (6) sin que argumentos económicos, presupuestales o financieros puedan justificar el incumplimiento salarial.

De todo lo anterior, se deduce que la acción de tutela será procedente para conceder el pago de salarios y prestaciones laborales, cuando quede demostrado o se pueda presumir de los elementos de juicio obrantes en el proceso, que el no pago de dichos emolumentos genera un riesgo al mínimo vital de la persona o de sus dependientes.

---

[7] Sentencia T-157 de 2014

CASO CONCRETO

En el asunto objeto de estudio, se establece que la actora actuando a través de apoderada judicial, pretende mediante la presente acción, se ordene a la accionada su reintegro laboral porque considera que su relación contractual se finalizó de manera anormal y sin justificación, así como el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, la afiliación al sistema de seguridad social en salud y el pago de la sanción legal por despido sin justa causa, para garantizar los derechos fundamentales que estima conculcados y que extiende para las personas que muestra integran su núcleo familiar.

Para hacer el análisis de la situación expuesta y dejada a consideración del Juez de Tutela, teniendo en cuenta lo expuesto tanto por la accionante como lo manifestado por la accionada y vinculadas que conforman el extremo accionado, además de hacer valoración al acervo probatorio recaudado en el trámite, tenemos que frente a tales pedimentos, HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN, sostuvo que en efecto la señora TORO MONTOYA estuvo vinculada con esa entidad a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el año 2005, el cual se dio por terminado SIN JUSTA CAUSA el pasado 23 de abril del año que avanza en razón del proceso de liquidación en la que se encuentra, esto es, la cesación de actividades económicas e insolvencia, sin que bajo ninguna premisa se deba a las apreciaciones que tiene la accionante.

Ante la situación fáctica planteada por la accionante y dada la necesidad de determinar si están o no llamadas a prosperar las pretensiones expuestas, es necesario indicar que la sociedad accionada se encuentra en estado de liquidación por cesación de pagos y que según su liquidador en la actualidad no está desempeñado actividades productivas, sin contar además hoy día con puestos de trabajo operacionales en los cuales pueda reubicar a la accionante, lo que dio lugar a finiquitar su relación contractual, esto es, no negó la forma de terminación pero refuta las causas que expone la actora y anota cuales son la que en su juicio se fomentaron para que finalizara aquel vinculo.

Por su parte, tenemos que la accionante acude a que se le haga un miramiento especial por razones de salud, no obstante con la respuesta otorgada por la ARL Positiva, atendiendo a la vinculación realizada, esgrimió que una vez revisado sus sistemas de información constato que la accionante no presenta reporte de accidente de trabajo o de enfermedad laboral y que se encuentra desafiliada desde el año 2018; así mismo se extrae de la respuesta de la sociedad accionada que no tenía conocimiento o por lo menos en este asunto negó aquellos que tienen relación con los padecimientos de salud que dice la accionante le aquejaban y se registran, a su vez hace apego al hecho que la señora LUZ DILIA TORO MONTOYA no se encontraba incapacitada para el momento en que se dio por finalizada la relación laboral.

Es así como prontamente y sin que se estime necesario ahondar en exposiciones acerca de la condición de salud y personal que dice ostentar la accionante, en primer lugar porque como se dejó expuesto en la considerativa de

este fallo, aquellos no requiere tarifa legal y no es dable inferir aspecto alguno particular sin soportes fehacientes que brinden total convicción a esta juzgadora para apartarse de la regla general de la improcedencia de la tutela para obtener las pretensiones como las perseguidas con la acción constitucional formulada y, en segundo, porque ello se tiene en cuenta ante la aseveración que realiza la señora TORO MONTOYA con la sola presentación de la tutela, que se entiende es una manifestación que realiza bajo juramento, amén que se efectúa por conducto de profesional del derecho y que ninguno de los convocados la refutó, se puede colegir que muy a pesar de comprender las circunstancias que debe afrontar por tal condición y que son de aforo personal, no puede salir avante la acción de tutela para acceder a lo pretendido con la misma, con fundamento en lo siguiente:

1.- Del material probatorio aportado, no se logra extraer que la accionada conociese la situación de salud que se afirma la aqueja, que para esa data en que se produjo la terminación del contrato laboral se encontrase incapacitada y aun mas, de la respuesta proporcionada por la Administradora de Riesgos Laborales que la actora enuncia en su demanda, desdice lo allí narrado en lo que respecta al supuesto tratamiento ante ella de las patologías que la aquejan o se halle en curso un proceso de calificación o de trámite para la calificación de pérdida de capacidad laboral o la ocurrencia de un posible accidente de trabajo.

2.- La sociedad accionada HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN, fundamenta su defensa en que se encuentra en estado de liquidación y ello se observa según lo que se desprende de su certificado de existencia y representación aportado con el escrito de tutela, lo que permite inferir que en desarrollo de dicho trámite se hace imperiosa la terminación de relaciones laborales de personal, más aun si consideramos que según el dicho del liquidador, ya no están desarrollando labores económicas y preservación de una planta laboral sin la generación de ingresos para la empresa, significa un detrimento patrimonial del activo a distribuir entre los acreedores, dentro de los que se resalta se encuentran como de primer orden los laborales.

3.- La terminación del contrato se reseñó como SIN JUSTA CAUSA, lo que dio lugar a que al momento de realizarse la respectiva liquidación de terminación del contrato, se incluyera el rubro para indemnizar dicha circunstancia, amén que con lo expuesto por el Ministerio de Trabajo, el ordenamiento jurídico prevé igualmente una serie de prerrogativas al empleador para finiquitar vínculos laborales cuando la empresa se encuentre en supuestos que la misma normativa establece.

Colofón de lo anterior, para esta sede de tutela se tiene que la accionante conocía la situación en la que se encontraba la accionada (su estado de liquidación), que pese a su estado de salud, y sin entrar a disquisiciones de su gravedad y afectación para desempeñar una actividad económica, no informo de manera efectiva aquel o por lo menos no acredito en sede de tutela encontrarse inmersa en un procedimiento de tal envergadura o que se encontraba incapacitada y menos aún que se encontraba en trámite para la calificación de la pérdida de capacidad laboral ante la ARL Positiva, o por lo menos no lo probó siquiera de manera sumaria, lo que permite inferir que la terminación de la relación laboral no se debió en primera

medida a su estado de salud y que con todo, la presunción de discriminación fue desvirtuada con los argumentos expuestos por el agente liquidador de la sociedad HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN, más aun si consideramos que de su mismo decir, no fue la única que perdió su puesto de trabajo, adicional que será indemnizada por la clase de despido que se dio, esto es, sin justa causa y según las normas que regulan tal proceso liquidatario con la prelación de créditos de orden legal.

Así entonces, tampoco se puede establecer una afectación al mínimo vital de la accionante, pues no basta con sus meras afirmaciones, toda vez que, memórese que cualquier fallo judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso[8] y que corresponde a las partes probar los supuestos de hecho de las normas que tienen el efecto jurídico al que aspiran para conseguir una decisión favorable a sus intereses[9] y, ante el carácter preferente y sumario de la acción aquí analizada, no puede pasarse por desapercibido que una alegación de tal envergadura no puede ser ajena a ello o que con los relatos de la accionante se deba abrir paso de manera transitoria a la presente acción, pues como se indicó, no acreditó si quiera sumariamente, que ejerce la jefatura femenina del hogar, o que tiene bajo su cargo efectivo, económico o social en forma exclusiva permanente, hijos menores u otra persona o personas incapaces o incapacitadas para trabajar.

En lo que respecta a la garantía del derecho a la salud, es pertinente precisar que ante la falta de la atención en salud en el régimen contributivo no impide que pueda ser atendida en el régimen subsidiado acorde a su condición particular y así continuar con el tratamiento de sus patologías, esto para descartar un presunto acaecimiento de un perjuicio en tal sentido.

Adicional a lo anterior, sin entrar a consideraciones de índole legal, de la lectura de los certificados de existencia y representación de las sociedades HEALTHFOOD S.A. EN LIQUIDACIÓN y HEALTHY SERVICIOS DE CATERING S.A.S. se logra extraer que se tratan de dos personas jurídicas diferentes, que si bien comparten ciertas características, no puede esta Juez constitucional entrar a establecer que entre ambas existe una relación que dé lugar a una posible sustitución patronal y el nacimiento de obligaciones laborales para la segunda respecto de los empleados de la primera, se puede inferir que, salvo que se pruebe lo contrario en la actuación laboral a que pueda someterse la actual coyuntura, la sociedad por acciones simplificada cuenta con la autonomía de elegir sus trabajadores y no pueda imponérsele la carga por esta vía de contratar a personal que no cumpla con los estándares establecidos por ella, además y en gracia de la discusión, se encuentran en colisión derechos que legalmente igualmente pueden asistirle a la sociedad accionada y así por mucho que se comprenda la incertidumbre de la accionante al quedar desempleada, mal podría esta judicatura con sus meras aseveraciones, obligar a la empresa a continuar con un vínculo laboral al cual difícilmente se halla forzada a mantener o se presuma que lo es en forma perene, máxime cuando la tutela se formula por conducto de profesional del derecho sabedora que existen medios judiciales idóneos para debatir esta clase de controversias que requieren sin

[8] Art.164 del C. G. del P.
[9] Art.167 Ibidem – carga de la prueba

duda como el caso objeto de análisis, un agotamiento de etapas y recaudación de probanzas para determinar cuál de los extremos de la relación laboral es quien cuenta con toda la razón, esto si es que se mantiene la postura de la accionante sobre la que estima como verdadera causal de su terminación del contrato de trabajo y que de forma alguna se le limita con lo que en este fallo se estudia y cuya decisión tampoco puede analizarse en sentido diferente al abordado, esto es, que no se torna procedente el amparo tutelar reclamado en la forma extraordinaria o excepcional.

En este orden de ideas, la controversia para el caso dejado a consideración, se observa, ha de ser ventilado ante el Juez natural donde puede acudir la accionante si persiste en que le asiste el derecho a un reintegro laboral y demás prerrogativas, esto es, que acredite fehacientemente que la terminación lo fue por su situación de salud y no obedece a la liquidación de la empresa encartada o la coyuntura económica, social, sanitaria que ha traído la pandemia del Covid19 conforme a sus fundamentos y, que en el caso sub examine debe decirse no pudieron establecerse como únicos para acoger sus pretensiones.

De lo anterior queda demostrado que no se cumplen los elementos facticos para que dé lugar a tutelar los derechos fundamentales invocados por la accionante de manea excepcional, como se observa la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del *principio de subsidiariedad*, en la medida en que la regla general que rige la administración de justicia es que los conflictos de naturaleza laboral entre particulares o entre personas y el Estado deben resolverse a través de los canales ordinarios y a partir de los procedimientos comunes, toda vez que conforme a las pruebas recaudas en el expediente de tutela, no es permisible concluir que la terminación de la relación laboral se debiese a su estado de salud y si no que se debió a situaciones propias de la situación de liquidación en la que se encuentra la encartada, y por tanto no se reúnen a cabalidad los postulados pregonados por la H. Corte Constitucional en su diversa jurisprudencia y que no se considera aquí necesario reproducirla en la medida que se encuentra al alcance de todos los ciudadanos su consulta en su página web y en las consideraciones de este fallo igualmente se hizo alusión a ellas, donde ha sido clara la citada Corporación, en dejar sentado que la regla general es la improcedencia de la tutela para debatir estos asuntos de connotación laboral como el que ahora ocupa la atención de esta sede de tutela, porque en efecto al no percibirse en el estudio la existencia de un inminente perjuicio irremediable, menos aún que el medio ordinario establecido para dirimir la controversia no sea el idóneo ni resulte eficaz para lograr la protección de sus derechos legales y de tal forma que se estudien las pretensiones pedidas por la tutelante, máxime cuando en la actualidad la justicia ordinaria se mueve bajo los apremios de la oralidad, por tanto no se estima el caso de carácter impostergable como para que de forma extraordinaria el Juez de Tutela se abrogue decidir el asunto que se halla establecido debe ser ventilado ante la justicia ordinaria.

En esos términos debemos tener en cuenta que al Juez Constitucional a través de la acción de tutela no le es dado invadir campos ajenos de controversias contractuales y legales que ha de ser ventilas ante el Juez Natural y por medios judiciales ordinarios instituidos para ello, además de llegar a otorgar empleo o restaurar aquellos que se han perdido por diversas causas por medio de este especial

mecanismo y cuando se halla soportada su culminación legalmente por los contratantes y, a quienes igualmente les asiste unos derechos que no pueden ser desconocidos sin que se agote y culmine el medio ordinario establecido para aclarar por completo las circunstancias o razones de la terminación del contrato y así determinar fehacientemente cual de las dos partes involucradas en el mismo cuenta con la verdad real, se tornaría este mecanismo de la tutela desbordado de la órbita para el cual fue creado y rompería el principio de subsidiariedad que lo cobija.

Así mismo, tampoco se observa que la situación planteada por la accionante deba ser aceptada a través de este mecanismo judicial preferente y sumario, en la medida que existen diversos puntos de controversia y frente al tópico de que puede en efecto surgir margen razonable de duda acerca de la real causa del rompimiento del vínculo laboral con su empresa contratante. Entonces, esta Juzgadora advierte del material probatorio recaudado en el expediente y bajo todas las pautas aquí esbozadas, que los argumentos de la accionante sobre la razón de su despido no pueden tenerse por sentadas y además, su postura no puede tenerse como insuperable, razones por las cuales esta judicatura sin más disquisiciones o consideraciones jurídicas, procederá a adoptar la siguiente,

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Tres (43) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo de tutela formulado por la señora LUZ DILIA TORO MONTOYA a través de apoderada judicial, conforme a los considerandos expuestos en la parte motiva de ésta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a los intervinientes en la forma más expedita, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591/91.

TERCERO: INDICAR a los extremos de la acción, que contra la presente providencia procede el recurso de impugnación ante el Superior, en los términos previstos en el artículo 31 ibídem.

CUARTO: REMITIR por Secretaría en su oportunidad el expediente a la H. Corte Constitucional, a efectos de su eventual revisión, y, en el evento en que no sea impugnado este fallo (Arts.32 y 33 ejusdem).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Original firmado por RUMAMIPA

RUTH MARGARITA MIRANDA PALENCIA
JUEZ

RB