



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Juzgado Cuarto Civil Municipal de Bogotá

Bogotá, agosto diez (10) de dos mil veinte (2020).

Fallo tutela. 110014003004-2020-00356-00.

Confirmación. 21539.

1. Lorena Gutiérrez Guerrero con cédula 59.861.542, presentó acción de tutela contra Permoda Ltda., por considerar que ha vulnerado sus derechos fundamentales.

* Señaló que estuvo vinculada laboralmente con la accionada desde el 14 de noviembre de 2018, mediante contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de costurera especial I en el área de planta de jeans y moda, con una asignación mensual de un salario mínimo legal mensual vigente, junto con los respectivos auxilios y horas extras.

Manifestó que con ocasión al aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional, el 27 de abril de 2020, la empresa le comunicó la suspensión del contrato por fuerza mayor y que el 7 de mayo siguiente, mediante derecho de petición le manifestó a la accionada que se encontraba en estado de embarazo y que no estaba de acuerdo con su decisión.

Que el derecho de petición le fue contestado el 8 de junio de 2020, en la cual se le manifestó que no se está contravirtiendo el estado de embarazo y que no existe afectación alguna a sus derechos fundamentales.

Para finalizar, indicó que el 15 de junio siguiente, la accionada le informó que ingresara a trabajar por horas dependiendo del trabajo y que el 26 del mismo mes y año fue llamada por la empresa para firmar un otro sí, en el cual le van a pagar dependiendo de la producción y por horas y que de dicho contrato nunca le dieron copia.

En tal sentido, solicitó su reintegro, el pago de salarios, prestaciones, la totalidad de aportes al Sistema de Seguridad Social e indemnización.

2. Mediante auto de 28 de julio de 2020, se dispuso la admisión de la presente acción.

* El Ministerio de Trabajo una vez se pronunció en relación a sus funciones administrativas, la improcedencia de la acción para el reclamo de acreencias laborales y la existencia de otro medio de defensa, señaló que se debe exonerarla de toda responsabilidad dado que no ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante.

* La E.P.S. Sanitas S.A.S., señaló que carece de competencia para pronunciarse sobre la solicitud de reintegro laboral, pago de salarios y prestaciones de la accionante, porque no ha vulnerado derecho fundamental alguno y solicitó su desvinculación del presente trámite.

* Permoda Ltda., señaló que se opone a las pretensiones de la acción, toda vez que no existe afectación real a los derechos fundamentales de la accionante, toda vez que dicha compañía ha actuado de manera correcta y diligente, agotando todas las alternativas laborales posibles, que la determinación de suspensión del contratos obedece a una situación de fuerza mayor o caso fortuito garantizándole a los trabajadores de esta manera los aportes al Sistema General de Seguridad Social y que una vez se logró la aprobación del permiso para operar de nuevo, la accionante fue vinculada en el cargo que venía desempeñando desde antes de la cuarentena inicial.

3. Consideraciones.

La acción de tutela fue establecida en el artículo 86 de la Constitución Política como un procedimiento preferente y sumario para proteger los derechos fundamentales. Este instrumento jurídico es de carácter subsidiario y procura brindar a las personas la posibilidad de acudir a la justicia de manera informal, buscando la protección en forma inmediata y directa, de los derechos constitucionales fundamentales que considere vulnerados en todos aquellos eventos en que el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial, o de los recursos que de ellos se derivan.

* El artículo 25 de la Constitución Política señaló que el *"trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*. Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que 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 residual¹.

Al respecto, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha aclarado que dicha acción sí 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.

* El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero,² pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral de la accionante, teniendo en cuenta las medidas adoptadas por el gobierno nacional orientadas a mitigar los impactos generados por la propagación del virus denominado como COVID-19, medidas éstas que han generado graves afectaciones a la operación de la compañía.

Adicionalmente, el artículo 53³ 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, la jurisprudencia de la Corte Constitucional⁴ ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con

1. Sentencias T-992 de 2008, T-866 de 2009 y T-019 de 2011, entre otras.

2. Artículo 51.- Subrogado L.50/90, artº.4. Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:(...)1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

3. Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que corresponde por muerte o enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

4. SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

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.

★ Como desarrollo del Estado Social de Derecho, la Constitución Política de Colombia, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares, por su posición dentro de la sociedad, su estado de debilidad manifiesta que implique ser susceptibles de agresión o vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

La protección invocada se desprende de varios postulados constitucionales en especial aquellos consagrados en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política. Así, el último inciso del artículo 13 establece *"El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."*

Igualmente, el artículo 43 de la Carta Política, señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer y consagra a favor de ésta una especial protección reforzada, cuando se encuentra en estado de maternidad, al indicar que *"durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada"*.

Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente

en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son: "... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).

4. Caso concreto.

Corresponde determinar si la accionada vulneró los derechos fundamentales a la igualdad, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, mínimo vital y el trabajo en condiciones dignas de Lorena Gutiérrez, quien busca a través del presente trámite constitucional, su reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos que haya dejado de percibir desde su desvinculación y hasta cuando se realice su reintegro.

Es evidente que la empresa Permoda Ltda., en el escrito de contestación de esta acción constitucional, explicó que la suspensión obedeció a que en la actualidad se encuentra en imposibilidad fáctica y jurídica de ejecutar los contratos de trabajo de algunos colaboradores de la compañía, lo anterior, en cumplimiento de las normas de aislamiento preventivo obligatorio decretadas por el obligatorio decretadas por el gobierno nacional, reiterando además, que la suspensión de contrato de trabajo es una opción jurídicamente viable que permite mantener incólumes los contratos de trabajo, asegurando el pago de aportes al sistema general de seguridad social integral en favor de los colaboradores, lo que garantiza las prestaciones asistenciales y económicas a que tiene derecho la accionante en su manifestación asociada a su actual estado de embarazo.

Sin embargo, esta autoridad tiene en cuenta que la suspensión del contrato ha sido una medida implementada por muchos empleadores para salvaguardar la unidad de explotación económica y, por ende, los empleos, pues mediante esta figura el empleador, cuando se presenta una de las situaciones consagradas en el artículo 51 del Código

Sustantivo de Trabajo, e interrumpe de forma temporal los efectos principales del contrato, mientras subsiste la situación extraordinaria que dio lugar a su aplicación, y como consecuencia, paralizar la prestación del servicio y el pago de salarios en ese tiempo, lo cual implica que en ese lapso el trabajador pese a sostener un contrato no cuenta con un ingreso, no obstante, dicha figura no debe ser aplicable a trabajadores constitucionalmente protegidos, como las mujeres en embarazo o en lactancia y las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta.

Lo anterior, por cuanto la estabilidad laboral reforzada surge como la protección del trabajo de ese sujeto de estado de debilidad manifiesta, no sólo para que formalmente exista un empleo, sino que está estrictamente relacionada con el mínimo vital, dado que, mediante la conservación de un empleo se garantizan los medios necesarios para que ese sujeto de especial protección ostente una vida digna, lo cual indica, que pese a que exista una orden de aislamiento, el cierre de la empresa y la imposibilidad de prestar el servicio por parte del trabajador, el empleador está obligado a pagar el salario, dado que constituye la satisfacción de las necesidades básicas de esa persona vulnerable.

Adicionalmente, vale la pena destacar que si bien Permoda Ltda., informó que inmediatamente se logró la aprobación del permiso para operar de nuevo, se reactivó el personal incluida la accionante para continuar desempeñando sus labores en el cargo que tenía antes de la cuarentena inicial, manifestación respecto de la cual no se allegó documento alguno que así lo acredite, lo cierto es, que el día 30 de julio de 2020 la accionante informó que encontrándose en curso el amparo aquí invocado nuevamente la convocada procedió a la suspensión de su contrato.

Luego de lo dicho en líneas precedentes, se observa que la acción de tutela es procedente para evitar un perjuicio irremediable a la accionante, pues considerando sus circunstancias personales, los mecanismos ordinarios de defensa judicial no responden a su urgencia, puesto que para el momento de la suspensión del contrato efectuado por la cuestionada, la señora Lorena Gutiérrez Guerrero se encontraba en estado de gravidez y con su condición médica es fácil concluir que está en desventaja frente a otras personas para acceder a un empleo, pues si bien se garantiza el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, lo cierto es que la privación del ingreso económico por concepto de salario vulnera tanto sus derechos fundamentales como los del menor que está por nacer.

Traídas las anteriores premisas al caso materia de análisis, resulta evidente que la tutelante se encuentra cobijada con el preciado derecho a la *estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud* como se memoró en párrafos precedentes, pues se insiste al momento de terminación de la relación laboral la misma se encontraba en estado de gravidez.

Así las cosas, habrá de concederse el amparo solicitado por la señora Lorena Gutiérrez Guerrero, y como consecuencia de ello, se ordenará su reintegro (si esta así lo desea) sin solución de continuidad a un cargo igual o de mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como también que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo. También se ordenará el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la suspensión del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Por otra parte, no se accederá a la pretensión consistente en el pago de 180 días de salarios, exigidos por la demandante, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indemnización cuya procedencia debe definirse dentro del correspondiente proceso ordinario, pues, pedimento resulta improcedente en el marco de la acción de tutela, en tanto no se encuentra ligada de manera directa a la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Juez Cuarta Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve.

Primero. Conceder el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lorena Gutiérrez Guerrero.

Segundo. Ordenar al representante legal de la empresa Permoda Ltda., y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia (i) reintegre a la accionante (si esta así lo desea) sin solución de continuidad a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo, atendiendo también las directrices médicas que le sean

prescritas y ii) cancele los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Tercero. Declarar improcedente el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por las consideraciones expuestas en esta providencia.

Cuarto. Notificar esta decisión a los interesados, por el medio más expedito, conforme lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto. Enviar la presente acción, en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase.

La Jueza,



María Fernanda Escobar Orozco