

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL
cmpl02bt@cendoj.ramajudicial.gov.co
Bogotá D. C., veintiocho de mayo de dos mil veinte

REF. Tutela No. 2020-00228
De. Luisa Fernanda Beltrán Sáenz
Contra. Acero Metales Arte y Afines S.A.S
V/da. Ministerio del Trabajo

Se resuelve mediante esta providencia la Acción de Tutela de la referencia, presentada por la accionante para la protección de los derechos fundamentales que invocó en el escrito de tutela.

I. ANTECEDENTES

Luisa Fernanda Beltrán Sáenz presentó acción de tutela contra la sociedad Acero Metales Arte y Afines S.A.S., con fundamento en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Que se encontraba vinculada laboralmente con la empresa accionada, mediante contrato de obra o labor iniciado el 1° de diciembre de 2019, en el cargo de SISO y/o SST, con un salario de \$1'800.000.

- Que el 29 de abril de 2020, mediante llamada telefónica, la gerente administrativa Cindy Olarte le informó que su contrato había terminado el 19 de marzo de 2020.

- Que además de ser injustificado su despido, la accionada le manifestó que no le sería pagada liquidación alguna, toda vez que su vinculación era por prestación de servicios, lo cual aduce no ser cierto toda vez que desde el momento de su contratación se pactó de manera verbal una vinculación por obra o labor, cumplía horario y estaba subordinada.

- Que se encuentra en una difícil situación en tanto que su salario era su único ingreso, no posee bienes, es madre cabeza de familia y tiene cuatro hijos que dependen de ella económicamente,

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la accionante que la entidad accionada vulnera sus derechos fundamentales al trabajo y conexos.

III. PETICIÓN

La protección de los derechos relacionados en precedencia, y en consecuencia se ordene a la accionada el reintegro al cargo que se encontraba desempeñando para el momento en que fue despedida (SISO y/o SST), junto con el pago de los salarios causados desde el 15 de marzo de 2020. De manera adicional solicitó se le conmine a no incurrir nuevamente en actos de tal naturaleza.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL

Una vez asumido el conocimiento de la presente acción, mediante auto de fecha 14 de mayo de 2020 se admitió la tutela, se ordenó la vinculación del Ministerio del Trabajo y notificarles el inicio del presente trámite.

V. CONTESTACIONES

1. Dentro del término otorgado para contestar, la accionada **Acero Metales Arte y Afines S.A.S**, manifestó que en efecto la accionante se encontraba vinculada con esa empresa en el cargo SISO, con la función de estar pendiente de la seguridad de los obreros que trabajaban en la obra por ella desplegada, pero que no cumplía un horario riguroso pues las horas de entrada variaban cada día.

Resaltó que en virtud de la actual emergencia sanitaria informó a sus funcionarios sobre la imposibilidad de continuar con la ejecución de la obra contratada, para lo cual precisó que en el caso puntual de la accionante, la labor asignada se encontraba paralizada por orden de las autoridades nacionales.

En cuanto al pago de la liquidación dejó en claro que no ha acaecido una terminación de la relación laboral, sino que informó a sus empleados que cualquier decisión al respecto quedaría supeditada a las disposiciones emanadas por los entes competentes, toda vez que la suspensión de la obra era por motivos ajenos a su voluntad.

Como mecanismo de defensa invocó la improcedencia de este medio excepcional para la resolución de las peticiones planteadas por la actora, y refirió que de encontrarse probados los elementos de contrato de trabajo, están prestos a pagar los dineros debidos, tras efectuar un acuerdo para ello con la accionante, atendiendo la situación de iliquidez que no les es ajena en razón a la situación que atraviesa el país. Por todo lo anterior, se opuso a la prosperidad de esta acción constitucional.

2. El **Ministerio del Trabajo**, solicitó se declare la improcedencia de la acción de tutela en lo que a tal entidad concierne, toda vez que no es ni fue la empleadora de la accionante, motivo por el cual no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, que diera lugar a la vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Recordó la postura de la Corte Constitucional, que ha reiterado que por regla general la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para el pago de acreencias laborales, salvo el caso en que se afecten derechos fundamentales como la vida, el mínimo vital o la dignidad humana.

Con relación al COVID-19 señaló que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, dicha entidad presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, consistentes en los distintos mecanismos establecidos en las normas laborales tales como: trabajo en casa, teletrabajo, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, y salario sin prestación del servicio.

Advirtió que no corresponde al Ministerio del Trabajo determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, 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.

Resaltó que a través de la Circular 27 de 2020 el Ministerio del Trabajo prohibió a los empleadores coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, e hizo referencia a lo establecido en la Sentencia C-930 de 2009 donde la Corte Constitucional indicó que frente a situaciones que no son imputables al empleador ni al trabajador sino a causas de un tercero como es el legislador a un caso de fuerza mayor o caso fortuito no es posible que este hecho sea asumido por el trabajador.

Hizo alusión a las medidas tomadas por el gobierno nacional a través de sus distintos decretos entre los que se encuentra el decreto 488 de 2020 en el que se establecen mecanismos de protección al cesante que es aplicable a trabajadores dependientes e independientes.

Recordó que el actor dispone de los medios ordinarios de defensa ante la jurisdicción ordinaria laboral, para la protección de sus derechos, apropiado para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

Finalmente advirtió que dicha entidad cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo cual le esté vedado el

pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

VI. CONSIDERACIONES

1. La Constitución Política de 1991 en su artículo 86, establece la acción de tutela como un mecanismo constitucional de carácter excepcional para la protección de derechos fundamentales; prevé 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 en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...". Se trata entonces de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza que obtendrá oportuna resolución, a la protección inmediata y directa del Estado, a objeto que, en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenazas de sus derechos fundamentales logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del estado, consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Nacional.

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

2. Sobre el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela

Como bien lo ha señalado la Corte Constitucional, la acción de tutela tiene dos características esenciales: a- La de ser una acción subsidiaria, por cuanto solo es posible hacer uso de ella cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (art. 86 inc.3) b- La de ser una acción inmediata, toda vez que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del Derecho sujeto a violación o amenaza.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8 del Decreto

2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses a partir del fallo de tutela.

La acción de tutela no fue concebida entonces para otorgarle un alcance inadecuado, pues no es un instrumento duplicador de las actuaciones judiciales o administrativas, ni un mecanismo creado para pretermitir o reemplazar las distintas instancias judiciales o administrativas. El propósito claro y definido no es otro que el de brindarle protección inmediata y subsidiaria a la persona, pues de lo contrario se introduciría inestabilidad e inseguridad en el régimen jurídico.

3. Sobre la estabilidad laboral reforzada en los contratos por obra o labor

En sentencia T-344 de 2016 la Corte Constitucional, indicó:

“La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”

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.”*¹

4. Sobre la suspensión del contrato laboral

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

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-320/16

los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.

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, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha considerado 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”*².

Obligación que se encuentra contenida en el artículo 3.2.5.2. del Decreto 780 de 2016 que dispone:

“En los períodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado con anterioridad a la huelga o a la suspensión temporal del contrato”.

Lo anterior en razón a que el trabajador no puede verse afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes que buscan proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses, por lo cual es fundamental continuar el pago de los aportes a Seguridad Social.

A su vez, el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, prevé que en los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, que el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

5. Requisitos que deben cumplirse para tenerse por

² Sentencia T-048 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. Reitera Sentencia SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

acreditada la calidad de madre cabeza de hogar

Tal condición no surge del mero hecho de tener a su cargo la responsabilidad de un hijo menor, sino que dicha categoría, según lo expresado por la Corte Constitucional en sentencia SU-388 de 2005 y T-316 de 2013 ha determinado algunos requisitos para que la misma pueda configurarse, a saber: i) Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores ii) Que esa responsabilidad sea permanente iii) No solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga al cumplimiento de sus obligaciones.(iv) Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, psíquica o mental, como es obvio la muerte, y, v) Que no reciba ninguna ayuda de su familia o de algún otro miembro o que recibéndola ésta no sea suficiente.

Memórese que, si bien es cierto, una de las características de la acción de tutela es su carácter informal, la jurisprudencia patria también ha hecho especial énfasis en la necesidad de que los jueces de tutela corroboren los hechos que dan cuenta de la vulneración del derecho fundamental³. En este sentido, dicha Corporación ha determinado que los jueces no pueden conceder una tutela si no existe prueba de la transgresión o amenaza del derecho fundamental que requiera el amparo constitucional en un proceso preferente y sumario⁴.

6. Del caso en concreto

6.1. Revisada la actuación se tiene que la accionante presentó acción de tutela por considerar amenazados sus derechos fundamentales al trabajo y conexos, correspondiéndole a esta instancia constitucional resolver si con la conducta asumida por la sociedad accionada, se vulneraron tales derechos ameritándose su protección por este medio preferente y sumario.

Con la interposición de este mecanismo constitucional pretende: 1. Se le reintegre al cargo que ocupaba antes de la presunta terminación laboral, 2. Le sean pagados los salarios causados desde el 15 de marzo de 2020, y que a la fecha le adeudan, y 3. Se conmine a la empresa accionada a no ejecutar nuevamente actos ilegales de esta índole.

Lo anterior teniendo en cuenta que, en su parecer, su despido fue injustificado al no habersele notificado en debida forma, y por ostentar la calidad de madre cabeza de hogar.

6.2. De las documentales aportadas por las partes, así como de sus dichos, se encuentra probado en este asunto: (i) que entre las partes

³ T-760 de 2008, MP. Mauricio González Cuervo; T-819 de 2003 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-846 de 2006, MP. Jaime Córdoba Triviño. Citadas en la sentencia T-571 de 2015.

⁴ Énfasis no original Cfr, Sentencia T-702 de 2000 MP. Alejandro Martínez Caballero, reiterada en 2017, en Sentencia T-471/17 M. S.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

en contienda existió una relación laboral bajo la modalidad de obra o labor, en virtud de la cual la actora fue designada en el cargo denominado SISO y/o SST, (ii) que en virtud de la contingencia sanitaria causada por el Covid-19, y en atención a los decretos presidenciales emitidos para efectos de mitigar la pandemia, la ejecución de la obra para la cual fue contratada la accionante sufrió una “parálisis” que impidió que siguiera adelante, (iii) que la accionante es madre de cuatro hijos, de los cuales tres son menores de edad y, (iv) que el objeto social principal de la accionada es la distribución, mercadeo y manipulación del hierro y acero.

6.3. Desde el comienzo debe dejarse en claro que la relación laboral iniciada en el mes de diciembre de 2019, entre la señora Luisa Fernanda Beltrán Sáenz y la sociedad aquí accionada, se dio bajo la modalidad de obra o labor, con el objeto de que aquella supervisara la seguridad de los trabajadores que representaban a esta, en la obra en la que participaban, aparentemente como contratistas, y que fuere de cargo del Consorcio Expansión Ptar Salitre - según se extrae del certificado de cámara de comercio de la accionada y de la “Circular informativa No. 3” anexada-.

Soporte de lo anterior, es que son coincidentes las partes en afirmar que la aludida contratación se configuró de manera verbal, sin mencionar condiciones adicionales a las recién indicadas.

6.4. Ahora bien, en cuanto a las vicisitudes relacionadas con la presunta terminación del contrato laboral, se advierte que si bien la accionante alega haber sido despedida telefónicamente por la Gerente Administrativa Cindy Olarte, lo cierto es que en la contestación a este amparo, la accionada confesó que en el caso de la actora no hubo una finalización del contrato, además de manifestar que tiene claro que de acuerdo a la modalidad convenida esto solo puede ocurrir cuando efectivamente termine la obra para la cual fue contratada la señora Beltrán Sáenz, sino que en virtud de la imposibilidad de seguir con la ejecución de la obra, debido a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, su continuación quedaba supeditada a las órdenes que sobre el particular emitieran las autoridades competentes.

Declaraciones que dejan entrever que la intención de la accionada en lo que concierne al contrato existente con la actora, no era otra que la de aplicar la figura de la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, consagrada en el numeral 1° del art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.5. Al respecto, huelga decir que el estudio de la aplicabilidad de la figura de la suspensión por la causal taxativa ya referida, es un asunto que corresponde abordar al juez ordinario en la especialidad laboral, quien al interior del respectivo proceso luego de recaudadas las probanzas necesarias, deberá resolver, sobre su procedencia o ineficacia de no encontrar reunidos los especiales requisitos para su configuración.

A su vez, es menester del juez laboral determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar que permitan establecer si la accionante tiene derecho al reintegro y al consecuente pago de salarios dejados de percibir.

Por tanto, como quiera que al juez constitucional le está vedado invadir la órbita de acción del juez ordinario, y al no contar con las herramientas necesarias para emitir el respectivo juicio de valor, se releva esta sede de efectuar un pronunciamiento de fondo sobre tales aspectos.

6.6. No obstante, debe recordarse que este mecanismo constitucional se abre paso en aquellos eventos en que se encuentra acreditada una situación de debilidad manifiesta, que dicho sea de paso, aquí intentó demostrar la accionante al endilgarse la calidad de madre cabeza de hogar sustentada en el hecho de ser la progenitora de cuatro hijos que dependen de ella económicamente y ser su salario su única fuente de ingresos.

En este punto se hace preciso enfatizar que para atribuirse la calidad de madre cabeza de hogar a una mujer trabajadora, no basta el solo hecho de tener hijos menores a cargo, sino que además deben concurrir, entre otros, factores como, el no recibir ayuda económica por parte de su familia o del padre de sus hijos, o resultar esta insuficiente, lo cual no fue probado siquiera sumariamente por la accionante.

Memórese que, si bien es cierto, una de las características de la acción de tutela es su carácter informal, la jurisprudencia patria también ha hecho especial énfasis en la necesidad de que los jueces de tutela corroboren los hechos que dan cuenta de la vulneración del derecho fundamental⁵. En este sentido, dicha Corporación ha determinado que los jueces no pueden conceder una tutela si no existe prueba de la transgresión o amenaza del derecho fundamental que requiera el amparo constitucional en un proceso preferente y sumario⁶.

6.7. Puestas de esa manera las cosas, y toda vez que la actora dispone de acciones judiciales que no manifestó estar en imposibilidad de activar, queda al descubierto que no se han agotado los requisitos de la subsidiariedad y residualidad que revisten a la acción de tutela, lo que impide el estudio de la protección reclamada, pues se recuerda una vez más, que la acción de tutela no fue instituida por el legislador como un mecanismo para evadir o sustituir trámites judiciales o administrativos, ni funge como una doble instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de

⁵ T-760 de 2008, MP. Mauricio González Cuervo; T-819 de 2003 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-846 de 2006, MP. Jaime Córdoba Triviño. Citadas en la sentencia T-571 de 2015.

⁶ Énfasis no original Cfr, Sentencia T-702 de 2000 MP. Alejandro Martínez Caballero, reiterada en 2017, en Sentencia T-471/17 M. S.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

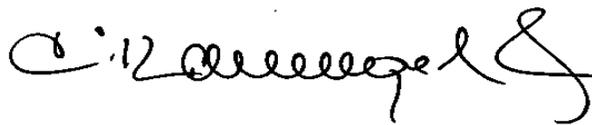
VII. RESUELVE

PRIMERO: Negar por improcedente el amparo solicitado por Luisa Fernanda Beltrán Sáenz, conforme a lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notificar esta decisión a los interesados, por el medio más expedito. (Art. 30 Decreto 2591 de 1.991)

TERCERO: Remitir la presente decisión a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no impugnarse.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS ALBERTO RANGEL ACEVEDO
Juez