JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, veintiséis (26) de mayo de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00294 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Lina María Zapata Hernández
Accionado:	Serdan S.A.
Tema:	Suspensión del contrato de trabajo
Sentencia:	General: 118 Especial: 101
Decisión:	Concede el amparo constitucional solicitado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Relató la accionante que se desempeña como operaria de aseo desde hace 15 años en la empresa Serdan S.A. Así mismo, que padece de múltiples comorbilidades (10 enfermedades diagnosticadas), por lo que cuenta con diferentes restricciones laborales de las cuales se encuentra enterado su empleador. Indicó que empezó a presentar algunos síntomas el pasado 27 de abril de hogaño, por lo que decidió consultar a su EPS, quien determinó que tenía una infección por Coronavirus sin otra especificación.

Así mismo indicó que, pese a sus dificultades de salud, su empleador no le ha efectuado pago alguno por concepto de salario, aduciendo la suspensión del contrato de trabajo desde el 4 de mayo de 2020 y desconociendo su estado de salud y su derecho fundamental al mínimo vital, pues es madre cabeza de familia, por lo que, su salario es el único ingreso de su núcleo familiar, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

En ese sentido, solicitó al Despacho reconozca su condición de mujer en estado de debilidad manifiesta y ampare los derechos fundamentales al trabajo, la salud, la vida en condiciones dignas, el mínimo vital y la

seguridad social, ordenando su reintegro laboral inmediato con el consecuente pago de salarios dejados de percibir, desde el día 27 de abril de 2020.

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la parte accionada, el día 12 de mayo de 2020. Disponiéndose oficiar al Ministerio de Trabajo a fin de indagar sobre la autorización otorgada a la sociedad accionada para suspender los contratos de trabajo, sin embargo a la fecha de emisión de esta sentencia no se obtuvo pronunciamiento de su parte.

3. La accionada, por intermedio de su representante legal dio contestación a la acción manifestando en síntesis lo siguiente: Que la accionante labora para su representada en el cargo de Operario de Aseo Integral, devengando como retribución salarial un salario mínimo legal mensual vigente. Indica que es cierto que el 27 de abril de 2020, fue suspendido el contrato de trabajo de la actora aclarando que dicha decisión fue tomada teniendo en cuenta la orden de aislamiento preventivo obligatorio emitidas por el Gobierno Nacional en los Decretos 457, 531 y 593 de 2020.

Aseguró que SERDAN S.A., es una empresa legalmente constituida, prestadora de servicios tercerizados de Outsourcing que desarrolla la figura legal del Contratista Independiente consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, este orden de ideas, la única fuente de ingresos y sostenibilidad es la prestación de servicios tercerizados a empresas clientes, y las circunstancias expuestas han impedido de manera abrupta, imprevisible e irresistible el desarrollo del objeto social en todo o en parte de algunas de sus empresas clientes, circunstancia de fuerza mayor que ha motivado la suspensión y/o reducciones en la necesidad del servicio y/o la cancelación de contratos comerciales con sus clientes; por lo que se han reducido de manera sustancial las labores administrativas y de soporte, configurando así una situación irresistible e imprevisible que les impide la ejecución del contrato de trabajo afectando la causa del mismo.

Indicó también que la restricción de movilización impuesta por el gobierno nacional y locales constituye fuerza mayor que impide el cumplimiento de

obligaciones del contrato, afectado gravemente el desarrollo del objeto social de SERDAN S.A., reduciendo notablemente sus ingresos económicos.

Alegó la parte accionada que ha hecho un gran esfuerzo económico y antes de tomar la decisión de suspender el contrato laboral por la causal primera (1) del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, generó los respectivos pagos a la trabajadora de manera completa y oportuna; así mismo opto por otorgar a la accionante sus vacaciones, lo anterior con base a lo establecido en el Decreto Legislativo No. 488 expedido por el Ministerio del Trabajo el 27 de marzo de 2020; por lo que ha procurado por todos los medios mantener vigentes los contratos laborales con su trabajadores, buscando otras alternativas como lo son, pago de salario sin la prestación del servicio, el otorgamiento de vacaciones y suspensión de los contratos de trabajo, realizando los respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social – SGSS -, por lo que ha dado estabilidad en el empleo a la aquí pretendiente, tal y como lo preceptúa el Art. 53 nuestra Constitución Política. Que la empresa ha venido realizando los respectivos aportes al SGSS, a favor de la accionante, tal y como se evidencia en el certificado de aportes que se adjunta como prueba a la presente contestación. Indica desconocer la situación familiar y/o económica de la accionante, toda vez que son hechos de la esfera privada de ella. Igualmente reprochó la calidad de madre cabeza de familia alegada por la accionante, pues esta tiene unas reglas establecidas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, requisitos que no fueron acreditados por la accionante.

Aseguró que, el Ministerio del Trabajo, previendo la disminución de los ingresos mensuales de los trabajadores dependientes del país, el pasado 27 de marzo 2020 expidió el Decreto Legislativo No. 488, y en su artículo tercero indicó que el trabajador que haya presentado una disminución en su ingreso mensual, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías, el monto que le permita compensar dicha reducción; vale anotar que hasta la fecha la aquí convocante no ha solicitado a la empresa la certificación para poder acceder a tal beneficio. Insiste que ha cumplido con la obligación de seguir realizando los respectivos aportes a salud y pensión, razón por la cual no tiene ningún asidero las presunciones de la de la accionante, en el sentido de hacer entre ver, que su situación de salud este desprotegida.

Señaló que frente a las pretensiones se opone a todas y cada una de las pretensiones, agregando que la misma accionante había informado vía WhatsApp que no podía retomar sus labores en condiciones normales, por cuanto es un foco de contagio para sus compañeros.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso, con la suspensión del contrato de trabajo por parte de Serdan S.A., se han vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii)

mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que la señora **Lina María Zapata Hernández**, quien actúa en causa propia, se encuentra legitimada en la causa por activa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la persona jurídica accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por la accionante.

2.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL. - Sentencia T-048/18.

La sentencia T 048 de 2018, estableció sobre el tema, lo siguiente:

"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.

(…)

El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.
Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los

trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

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

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

2.4. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. La mima sentencia en cita, explicó:

El derecho a la estabilidad laboral "(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido". Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual "se materializa en la obligación impuesta al

empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial".

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como "(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y ***(iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"****, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada".*

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a

recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

2.5. NORMAS APLICABLES EN VIGENCIA DE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA.

CIRCULAR 021 DE 2020 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO - Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.

La Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo para los empleadores y contratantes del sector privado presenta las siguientes medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.

Trabajo en casa: "Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía.

Teletrabajo: El teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación —TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".

Jornada laboral flexible: "Dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo".

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: "De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores, podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19". Aunque la normatividad vigente establece que las vacaciones deben ser anunciadas con quince (15) días de anterioridad, el artículo 4 del Decreto 488 de 2020 estableció que, durante la emergencia sanitaria, solo se necesitaría de un día de anticipación para anunciar las vacaciones.

Permisos remunerados – salario sin prestación del servicio: Conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible que, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.

Circular 033 del 17 de abril del 2020 del Ministerio del Trabajo- mediante el cual se establecen otras Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus covid-19. En esta Circular el Ministerio del Trabajo y la Protección Social señalan otros mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, en desarrollo de la Circular 021 del 2020. Los mecanismos descritos son los siguientes:

Licencia Remunerada Compensable: El Ministerio de Trabajo crea la figura de licencia remunerada compensable en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo sobre licencias remuneradas, teniendo en cuenta que la legislación laboral permite al empleador otorgar las licencias remuneradas cuando lo considere, por lo cual, el Ministerio faculta al empleador otorgar la licencia mencionada en concertación con el trabajador, así como acordar un sistema de compensación para que el trabajador disfrute del descanso durante el término de la licencia, para que luego trabaje en jornadas adicionales a las pactadas al inicio de la relación laboral, para compensar el tiempo concedido mediante la licencia remunerada.

Modificación de la jornada laboral y concertación de salario: El Ministerio de Trabajo propone como alternativa para preservar el empleo,

establecer de manera concertada entre trabajador y empleador, variar las condiciones del contrato de trabajo, la jornada laboral, dependiendo de las necesidades del servicio, en atención a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional. Teniendo en cuenta que la situación es ocasional, transitoria y excepcional, con incidencia directa en la economía nacional, el Ministerio de Trabajo considera que en virtud del artículo 50 del Código Sustantivo de Trabajo, las partes del contrato laboral pueden modificar las condiciones como salario, jornada y la modificación de las funciones o la carga laboral asignada. De la misma forma, es posible que cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica, empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales acuerden una remuneración inferior a la pactada inicialmente, siempre que se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este. En la Circular se aclara que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo. Se debe tener en cuenta que el acuerdo debe estar suscrito por escrito y es temporal, durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria.

Modificación o suspensión de beneficios extralegales: El Ministerio de Trabajo establece la posibilidad que el empleador de manera temporal realice un acuerdo con el trabajador sobre no otorgar dichos beneficios con la finalidad de realizar las previsiones adecuadas a la estabilidad en el empleo y los derechos laborales. Concertación de beneficios convencionales: Debido a la emergencia sanitaria y el impacto económico en materia laboral, el Ministerio de Trabajo establece la posibilidad de que las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados y los empleadores, busquen escenarios de dialogo social buscando soluciones concertadas entre empleador y trabajador, que faciliten el manejo de la crisis económica, la restructuración de la normativas y protección al empleo. Se resalta que los acuerdos no deben afectar los derechos legales, deben garantizar el libre consentimiento y se pueden plasmar en acuerdos “extra convencionales” o “extra-pacto”, los mencionados pactos aplican durante la emergencia sanitaria o las medidas tomadas que afecten de manera directa la normalidad económica en material laboral, conforme lo acuerden las partes.

Los acuerdos mencionados, no podrán afectar el pago oportuno de salario, con independencia que se esté prestando o no el servicio por teletrabajo o trabajo en casa.

Circular 022 del Ministerio del Trabajo - Fiscalización laboral rigorosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.

Dicha circular indicó: En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, **este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales**. Adicionalmente, esta entidad aclara que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración. En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por **lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión**, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio. Finalmente, se informa que el Ministerio del Trabajo ha adoptado la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, mediante la cual se tomarán estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica

y ecológica declarada por el señor Presidente de la República mediante el Decreto 417 de 2020.

Resolución 803 de 2020 del Ministerio del Trabajo. En esta Resolución señaló la necesidad de someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos que las mismas sean atendidas de manera prioritaria por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo. Es así que dispuso que se otorgaría de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días" y sobre "Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal".

III. CASO CONCRETO.

En el presente asunto, la accionante solicitó que se reconozca su condición de sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud y su condición de madre cabeza de familia. Consecuencialmente, se declare la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, en razón a que dicha medida vulnera sus derechos fundamentales al mínimo vital, pues su núcleo familiar depende de la remuneración que ella percibe al servicio de la accionada.

Por su parte, el empleador alegó que la medida se encuentra amparada en el ordenamiento jurídico vigente, que la suspensión del contrato de trabajo no requiere de autorización por parte del Ministerio del Trabajo y que, por manifestación directa de la accionante, no puede laborar pues es un foco de contagio de Covid 19.

Así las cosas, este Despacho considera que el amparo constitucional deprecado será concedido, por lo que pasa a exponerse:

En primera medida, el país se encuentra atravesando por una pandemia mundial, la cual generó la declaratoria de una emergencia económica, social y ecológica en el territorio nacional, declarada mediante el Decreto 417 de

2020 y prorrogada por otros. Es por ello que los Despachos judiciales se encuentran cerrados y únicamente está funcionando la jurisdicción en sede de tutela. En ese sentido, la acción de tutela se constituye como el medio idóneo para discutir asuntos de naturaleza laboral que revistan relevancia iusfundamental.

Así mismo, este Despacho encuentra acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional de la actora, toda vez que se trata de una mujer en estado de enfermedad, a quienes la Constitución Nacional ampara de manera preferente.

Igualmente, se advierte que la accionante se encuentra contagiada por Covid 19, enfermedad pandémica que imposibilita que la accionante pueda movilizarse de su residencia y busque alternativas de cara a la garantía de su derecho fundamental al mínimo vital y el de su familia, lo que indica a este Despacho que su pretensión está llamada a prosperar.

Es claro que el empleador, tal y como lo expresó la Circular 022 expedida por el Ministerio del Trabajo, tiene un deber de solidaridad con sus empleados, el cual debe aplicarse en este caso, pues se trata de una mujer en estado de indefensión, máxime que padece de una enfermedad pandémica.

Es importante resaltar que, si bien es cierto que el empleador no requiere de autorización del Ministerio del Trabajo para la suspensión del contrato de trabajo ante la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito, de cara a las garantías de los derechos fundamentales y los deberes constitucionales que este tiene para con sus empleados, debe analizar las circunstancias individuales de cada uno, a fin de no comprometer derechos fundamentales. Así mismo, conforme al artículo 67 de la Ley 50 de 1990, este debía informarle al Ministerio del Trabajo, situación que no fue acreditada.

"**ARTICULO 67**. El artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así: Protección en caso de Despidos Colectivos:

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender

actividades hasta por ciento veinte (120) días. **En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, 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".**

Así las cosas y verificada la condición especial de la accionante de cara a las patologías por ella padecidas, así como su diagnóstico con Covid 19, el Despacho encuentra que con el accionar de la empleadora, se están vulnerando los derechos fundamentales al mínimo vital. Es importante advertir que el sólo pago de la seguridad social no garantiza los derechos fundamentales, toda vez que es el salario el que se erige como una garantía del derecho fundamental al mínimo vital, tal y como lo ha predicado la jurisprudencia constitucional desde la Constitución de 1991.

Con respecto a la condición de mujer cabeza de familia, el empleador la niega; sin embargo, no la desvirtúa. Igualmente, se tiene como una afirmación indefinida que el salario que esta devenga al servicio de la accionada constituye el único ingreso de su familia, material probatorio suficiente para esta judicatura, en aplicación a la flexibilización probatoria por su condición de mujer en estado de enfermedad.

De otro lado, la circular 025 emitida por el Ministerio de Salud, establece que se debe evitar el estigma y la discriminación hacia personas infectadas con Covid 19, por lo que se previene al empleador que evite este tipo de comportamientos con la accionante.

Es importante resaltar que, la acción de tutela se convierte en un instrumento que garantiza la protección de quienes no cuentan con otros instrumentos o herramientas que permitan velar por sus derechos fundamentales. En el presente asunto, se evidencia que es una persona que ha dedicado su vida a laborar en la empresa accionada, la cual, en este momento requiere de apoyo de quien es su empleador, por lo que este Despacho, en aplicación del deber de solidaridad contenido en la Constitución Nacional, ordenará que se reanude la relación laboral, con el consecuente pago de salarios, a fin de que no se conculquen en lo sucesivo los derechos fundamentales, de la accionante.

Corolario de lo expuesto, el amparo constitucional deprecado será concedido.

IV. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. Amparar los derechos fundamentales de la señora **Lina María Zapata Hernández** los cuales están siendo vulnerados por la **Serdan S.A.** por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. Ratificar la medida provisional ordenada mediante auto del 12 de mayo de 2020, consistente en ordenar a la sociedad **Serdan S.A.,** reanudar la relación laboral con la señora **Lina María Zapata Hernández**, con el consecuencial pago de salarios dejados de percibir.

Tercero. Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación a la dirección de correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co; de no ser impugnada dentro de esta oportunidad se remitirá a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ORIGINAL FIRMADO

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ

5.