



Bogotá, D.C., Cinco (05) de mayo de dos mil veinte (2020)

**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA  
**EXPEDIENTE:** 2020-199  
**ACCIONANTE:** CLAUDIA PATRICIA RIVERA LÓPEZ  
**ACCIONADO:** ALMOMENTO S.A.  
**VINCULADOS:** MINISTERIO DE TRABAJO, AVE COLOMBIANA S.A.S.,  
CASALIMPIA S. Y AL SISBEN

Surtido el trámite de rigor, procede el Despacho a decidir la acción de tutela de la referencia.

### **I. COMPETENCIA:**

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción constitucional, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los Decretos 1382 de 2000 y 1834 de 2015.

### **II. ANTECEDENTES**

La señora Claudia Patricia Rivera López presentó acción de tutela en contra del Almomento S.A., por los siguientes supuestos fácticos:

1. Adujo que el 5 de febrero de 2020, suscribió contrato de trabajo escrito por obra o labor con la empresa de servicios temporales ALMOMENTO S.A., para desempeñar el cargo de operaria de producción en las instalaciones de la empresa usuaria AVE COLOMBIA S.A.S.
2. El 21 de marzo de 2020, su empleador le remitió comunicación donde le informaba que su contrato de trabajo quedaba suspendido, debido a la pandemia del Covid-19.
3. El día 13 de abril de la presente anualidad, ALMOMENTO S.A. le comunicó la terminación del contrato de trabajo aduciendo que la empresa AVE COLOMBIA S.A.S. le había notificado que la labor para la que fue contratada terminó.
4. Por último, indicó que es responsable económicamente de su hijo menor de edad y que se encuentra en estado de necesidad y vulnerabilidad.

### **III. PETICIÓN Y DERECHOS VIOLADOS:**

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutele los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social ordenándole a la accionada que la reintegre a su lugar de trabajo y que



cumpla con el pago de los salarios, acreencias laborales y cotizaciones al Sistema de Seguridad dejadas de percibir en razón a las decisiones ilegales de suspensión y terminación del vínculo laboral.

#### **IV. ACTUACIÓN PROCESAL:**

Mediante proveído calendado veintidós (22) de abril de la presente anualidad, el Despacho admitió la acción de tutela de la referencia, concediendo a la accionada el término de un (1) día para que se pronunciara sobre los hechos y la solicitud de amparo, así como para que allegara copia de los documentos que respaldaran su defensa.

Igualmente se vinculó al Ministerio De Trabajo, Ave Colombiana S.A.S., Casalimpia S.A. y al Sisben.

1. **LA EMPRESA AVE COLOMBIANA S.A.S.**, señaló que la presente acción de tutela se torna improcedente dado que, por un lado, existe otro mecanismo de defensa y, por otro, carece de legitimación en la causa.

Así mismo, respecto de la suspensión del contrato de trabajo, indicó que aun cuando la comunicación remitida a la accionante, se efectuó el 21 de marzo, allí se indicó que la suspensión del contrato se realizaría a partir del 24 de ese mismo mes, además que por su disposición como empresa usuaria, y en un acto de solidaridad junto con los trabajadores en misión, determinaron que su empleador les pagaría 6 días de salario, correspondientes a esa suspensión, y que posteriormente tales sumas les fueran facturadas.

De otra parte, en cuanto a la terminación del contrato, narró que la obra para la cual fue contratada la accionante, consistente en el aumento de la producción, finalizó, y de ello fue notificado a la EST, quién en su calidad de único y verdadero empleador de la accionante, determinó finalizar el contrato de trabajo de esta, con sustento en una causa legal, como lo es la finalización de la obra o labor contratada.

2. El **Ministerio del Trabajo**, resumió las normas relativas a los contratos de trabajo por obra o labor, suspensión y terminación de los vínculos laborales.

De igual forma, puso en conocimiento las circulares que ha expedido dicha entidad para la conservación del empleo.

Finalmente, adujo falta de legitimidad en la causa.

Las demás entidades guardaron silencio.



Verificado lo anterior, procede el Despacho a entrar a resolver la presente acción constitucional, previas las siguientes,

## V. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de nuestra Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previsto por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Bajo este cariz, es un instrumento jurídico confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

2. Desde otra arista, en relación con el derecho al trabajo, jurisprudencialmente se ha dicho que aquél goza de tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la Sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre<sup>1</sup>.

3. Es así que, con miramiento a garantizar el trabajo como derecho fundamental, el legislador se encargó de establecer taxativamente las diferentes situaciones que se puedan presentar entre empleador y trabajador en el desarrollo de un contrato de trabajo que den lugar a la suspensión de este vínculo.

En efecto, a voces del art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo, El contrato de trabajo se suspende:

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

---

<sup>1</sup> Sentencia C-200/19



2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.” (Resaltado propio)

Concretamente La Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral atribuyo como características del caso fortuito o fuerza mayor la irresistibilidad e imprevisibilidad y definió tales fenómenos como aquellos que como causal de suspensión del contrato se generan por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato y aunque por regla general el carácter de fuerza mayor o caso fortuito se atribuye a fenómenos de corta duración, en el Derecho Laboral, que tiende a asegurar la estabilidad del trabajador, no cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos, imprevisibles en su aparición y a los que no es dable resistir, impidan, durante un tiempo más o menos prolongado, la ejecución del contrato, sin que en ello intervenga la voluntad de las partes<sup>2</sup>.

4. En ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional, por lo que el artículo 53 ibídem establece sus efectos, los cuales a voces de la jurisprudencia se concretan en 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”<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Ver Sent. 4246 del 23 de mayo de 1991, Sentencia del 07 de junio de 1963, SL3478-2017 del 01 de marzo, del 2017 y SL4849-2018 del 17 de octubre de 2018.

<sup>3</sup> Sent. 048/18



Sin embargo, 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,<sup>4</sup>.

Finalmente, el artículo 52 ejusdem, prevé que desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) 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 (3) días siguientes a la notificación o aviso.

4. Así también, en el art. 6 de la misma codificación, previó específicamente las causales que dan lugar a la terminación de este vínculo laboral:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). **Por terminación de la obra o labor contratada;**
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente. (Resaltado propio)

5. Sin embargo, dichos vínculos laborales se han visto afectados gravemente a causa de la pandemia mundial del COVID-19 que declaró la Organización Mundial de la Salud, la cual conllevó a que el gobierno expidiera los Decretos 417 del 17 de marzo

<sup>4</sup> Ver entre otras SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero



de 2020, 457 del 22 de marzo de 2020 y 531 de 8 de abril de 2020, mediante los cuales se declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional y se impartieron instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento obligatorio a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del 27 de abril de 2020 en el territorio Nacional.

De igual modo, a fin de promover la conservación del empleo, el gobierno nacional emitió el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, mediante el cual reguló temas como el retiro de cesantías, aviso sobre el disfrute de vacaciones, recursos del sistema de riesgos laborales para enfrentar el coronavirus covid-19, beneficios relacionados con mecanismo de protección al cesante y acreditación de la fe de vida - supervivencia - de connacionales fuera del país y, el Decreto 500 del 31 de marzo de 2020, por el cual reglamentó las acciones de promoción y prevención por parte de las administradoras de riesgos laborales de carácter público.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, expidió la Circular No. 0021 de 2020, en donde memora y expone mecanismos de orden laboral de los que pueden hacer uso los empleadores, tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados –salario sin prestación del servicio y salario sin prestación del servicio, así mismo, en la Circular 0033 hogaño, adicionó la licencia remunerada compensable, modificación de jornada laboral y concentración de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concentración de beneficios convencionales.

Además, expidió la Circular No, 0022 del 19 de marzo de 2020, donde aclaró que esa entidad no ha autorizado despidos colectivos ni suspensiones de contratos y que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la Republica, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

**6.**Al margen de lo anterior, de cara a la pretensión de reintegro de la accionante habría que decirse que nuestra jurisprudencia también ha fijado unas reglas mediante la figura de estabilidad laboral reforzada para proteger al trabajador cuando se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta.

Bajo tal óptica, ha de decirse que la jurisprudencia ha explicado las situaciones concretas en las cuales se puede predicar que un trabajador se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta y por ende sea un sujeto al que se le debe garantizar el derecho fundamental a la Estabilidad reforzada, así: cuando se les pueda catalogar 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 “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” , y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho

Así entonces, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral



reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual con una “persona (...) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”<sup>5</sup> y, (ii) en segundo, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo<sup>6</sup>, caso en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción<sup>7</sup>. (Resaltado propio)

## VI. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso en concreto, liminarmente debe establecerse si el asunto puesto a consideración del despacho cumple con el requisito de subsidiaridad que caracteriza las acciones de tutela.

Con dicho propósito, es menester indicar que no hay discusión alguna en cuanto a que las cuestiones atinentes a la suspensión, terminación de los contratos de trabajo y a las acreencias laborales competen a la jurisdicción ordinaria laboral, según disponen los arts. 1° y 2° del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social, empero, ante la actual circunstancia de aislamiento obligatorio provocada por la pandemia del Covid -19, mediante el Acuerdo PCSJA20-11546 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura, se ordenó la suspensión de términos judiciales hasta el 10 de mayo de 2020 y se estipularon excepciones en las diferentes áreas del derecho, concretamente en materia laboral, no se encuentra contemplado la suspensión, terminación de contratos de esta índole o el reconocimiento de acreencias laborales, razón por la que sin asomo de duda este escenario constitucional se torna como el único mecanismo eficaz al que puede recurrir la accionante para solucionar el conflicto de suspensión y terminación de su contrato de trabajo.

Desde esa perspectiva, se abordará el estudio de la presente acción constitucional desde dos aristas distintas, la suspensión y la terminación del contrato de trabajo.

Así pues, en lo que dice relación a la suspensión del contrato de trabajo, importa precisar que la empresa Almomento S.A.-accionada-, médiante misiva adiada 21 de marzo de 2020, comunicó a la señora Rivera López-accionante- que dicha figura se causaría desde las 11:59 del 24 de marzo hasta las 00 horas del 13 de abril hogaño, con ocasión a la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional y bajo los apremios de numeral 1° del art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>5</sup> Al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”. Tomado de la Sentencia T-372-17

<sup>6</sup> Ver sentencias T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, entre otras.

<sup>7</sup> Sentencia T-320 de 2016.



De manera que la causal que aquí nos atañe es la concerniente a la provocada por fuerza mayor o caso fortuito, fenómenos que, como viene de verse, deben caracterizarse principalmente por ser irresistibles e impredecibles, particularidades que acecen en este caso, pues en efecto la situación coyuntural provocada por la pandemia del COVID 19 conllevó a que el Gobierno expidiera los Decretos No. 417, 457 y 531 de 2020, mediante los cuales decreto el estado de emergencia y ordenó el aislamiento obligatorio en todo el territorio nacional a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020 hasta las cero horas (00:00 a.m.) del 27 de abril de 2020 en el territorio Nacional, es decir, que el periodo de suspensión del contrato de trabajo se enmarcó dentro de dicho lapso de tiempo, provocando que la situación de caso fortuito y fuerza mayor subsistiera durante la citada suspensión del vínculo laboral, sin que el empleador pudiera ejecutar alguna acción para superar o resistir dichas circunstancias, pues ante dicho mandato, por un lado, es evidente que la trabajadora no podía desarrollar las labores para las que fue contratada, y por otro, que la empresa tampoco podría desarrollar su objeto social con total normalidad<sup>8</sup>, amén que los citados decretos expresan de forma categórica las actividades exentas del aislamiento.

Desde tal perspectiva deviene que la suspensión del contrato de trabajo reprochada por la accionante, encuentre asidero jurídico y una causa legítima, en otras palabras, la misma se tornó procedente por el estado de emergencia declarado por el Gobierno Nacional y por las situaciones individuales en comento. Por ello, esta sede constitucional no avizora vulneración de los derechos fundamentales invocados por la accionante.

Sin embargo, de acuerdo a la jurisprudencia reseñada, no se puede desconocer que ante la ocurrencia de la suspensión de un contrato laboral, el empleador tiene la obligación de continuar cancelando los aportes a la Seguridad Social y Salud de la accionante, deberes respecto de los cuales no se acreditó su cumplimiento, motivo por el cual se ordenará al Representante Legal y/o a quien haga sus veces de la empresa accionada, para que en el término de 48 horas, si aún no lo ha hecho, proceda a cancelar las respectivas erogaciones por concepto de aportes seguridad social y salud a que tuviere derecho la tutelante durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo.

---

<sup>8</sup> OBJETO SOCIAL: Selección y suministro de personal temporal para la prestación de servicios temporales a terceros beneficiarios por intermedio de personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicio temporal, la cual tendrá respecto de estos el carácter de empleador. En desarrollo de su objeto social principal, la sociedad pondrá comprar vehículos automotores y en general toda clase de bienes corporales o incorporables, muebles o inmuebles dar y recibir en prenda los unos y en hipoteca los otros, tomarlos y darlos en arrendamiento, comodato, concesión usufructo, intervenir como acreedora o deudora en toda clase de operaciones de crédito, recibiendo o dando las garantías del caso, celebrar el contrato de cambio en todas sus manifestaciones como, girar, aceptar, adquirir, cobrar, descontar, endosar, protestar, anular, cancelar y negociar toda clase de títulos valores y efectos de comercio, tomar a su cargo obligaciones originariamente contraídas con otras personas o entidades; sustituir por un tercero en la totalidad o parte de sus derechos y obligaciones derivadas de cualquier contrato, importar y exportar materias primas o cualquier clase de mercancías relacionadas con el objeto social, abrir cuantas corrientes a nombre de la sociedad, celebrar así mismo con las compañías aseguradoras, cuales quiera operaciones relacionadas con la protección de sus bienes, sus negocios y el personal a su servicio; formar parte como fundadora o cualquier otro título de otras sociedades que se dediquen a los mismos negocios o actividades auxiliares o complementarias, formular propuestas y participar en toda clase de licitaciones, concursos, en nombre propio o en representación de terceros, con entidades públicas o privadas. Cuyo fin sea la celebración de contratos relacionados con el objeto social del presente, recibir mutuo asociación, partición, participación o a cualquier otro título, contratos de mantenimiento y sostenimiento de productos relacionados con el objeto social de la sociedad y en general ejecutar o celebrar toda clase de actos o contratos, siempre y cuando que como los anteriores enumerados por vía de ejemplo guarden relación directa con el objeto social principal, y en general, realizar todas las operaciones civiles comerciales, bancarias y financieras necesarias para el desarrollo de su objeto social.

(TOMADO DEL CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL DE LA CAMRA DE COMERCIO)



Ahora bien, en cuanto a la terminación del contrato, liminarmente debe relievase que el tipo de vínculo laboral entre las partes obedecía al de obra y labor, circunstancia de especial importancia, si se tiene en cuenta que en la misiva donde la accionada le comunicó a la tutelante la aludida finalización, le indicó que esto acaeció en razón a **la terminación de la labor para la que fue contratada**, afirmación que fue ratificada por la empresa usuaria.

Así las cosas, se observa que la causal que provocó la terminación del contrato de trabajo se encuentra taxativamente contemplada en el art.61 del Código Sustantivo del Trabajo, circunstancia que de suyo faculta al empleador para que pueda dar por concluida la relación laboral en estricto acatamiento de nuestro ordenamiento jurídico.

Y es que la anterior disposición normativa no sufrió ninguna modificación por la situación coyuntural que vive nuestro país, pues como se anotó en precedencia, el Gobierno emitió los precitados Decretos, con el fin de adoptar medidas de diferente índole para garantizar el empleo y, para evitar y mitigar los daños que se puedan ocasionar en la ejecución de estos vínculos contractuales, mas no prevén en ningún aparte de su articulado la prohibición expresa de que el empleador pueda terminar el contrato de obra o labor al finalizar alguna de aquellas.

Ahora bien, en cuanto a las circulares expedidas por el Ministerio de trabajo, si bien es cierto que aquellas contienen diferentes herramientas u opciones para que el empleador pueda seguir garantizando el trabajo a sus empleados, lo cierto es que, este Ente tampoco está vedando que un empleador pueda hacer uso de los aludidos cánones de la codificación laboral.

De modo que, el empleador tiene la facultad de terminar el contrato de obra o labor cuando alguna de estas culmine, sin que esta determinación sea suficiente para considerar que hay una vulneración a algún derecho fundamental por la situación que se vive en nuestro país, sin embargo, por cuestiones atinentes al orden moral y social lo ideal sería que el empleador hiciera uso de las diferentes posibilidades que trae a colación el Ministerio de trabajo para poder continuar con el contrato de trabajo, sin que ello ate al empleador.

Con todo, tampoco se evidencia que la tutelante se encuentre en alguna circunstancia de debilidad manifiesta que abra paso a conceder el amparo invocado, pues en su escrito no adujo invalidez, situación de discapacidad, disminución física, síquica y/o sensorial ó alguna afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, lo que permite entrever que tampoco existía alguna restricción para dar por terminado el contrato laboral de obra o labor.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



## RESUELVE

**PRIMERO:** Conceder el amparo invocado por la señora CLAUDIA PATRICIA RIVERA LÓPEZ, únicamente en atinente al reconocimiento y pago de los aportes a seguridad social y salud durante la suspensión del contrato de trabajo.

**SEGUNDO:** En consecuencia, ORDENAR al Representante Legal y/o a quien haga sus veces de ALMOMENTO S.A., para que, en el término de 48 horas, si aún no lo ha hecho, proceda a cancelar las respectivas erogaciones por concepto de aportes seguridad social y salud a que tuviere derecho la tutelante durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, esto es, desde las 11:59 del 24 de marzo hasta las 00 horas del 13 de abril hogano.

**TERCERO:** Negar las pretensiones concernientes al reintegro, por lo expuesto en precedencia.

**CUARTO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

**QUINTO:** Si el presente proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

La juez,



DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS