



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá D. C., veintiuno (21) de julio de 2020.

REF: SENTENCIA DE TUTELA No. 11001400300520200029600

ACCIONANTE: MARIA ELENA PEDRAZA ARIAS.

ACCIONADA: CHALLENGER S.A.S.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez realizado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES:

1. HECHOS

María Elena Pedraza Arias desde el 7 de enero de 2014 se encuentra vinculada con la empresa Challenger S.A.S mediante contrato de trabajo “*a término indefinido*”, desempeñando el cargo de “*auxiliar de producción*”.

Afirma que, la señora Pedroza Arias, “*se encuentra en proceso de recuperación por pérdida de capacidad laboral*” ante la ARL Colmena.

Añade que, el 17 de junio pasado, la señora Pedraza Arias fue citada a la empresa “*junto a varios compañeros*” con el fin de “*terminarles el contrato*”, a lo cual aquella “*se opuso*” poniendo de presente su “*condición de salud y el proceso que se está llevando por cuenta de la ARL por pérdida de capacidad laboral*”.

Destaca que, luego de ello, la empresa accionada dispuso suspender el contrato de trabajo de la señora Pedraza.

Indicó que, se interpuso una queja ante el Ministerio de Trabajo el día “*23 de junio del 2020, quedando bajo el número de radicado 05EE2020731100000020896 sin obtener alguna respuesta hasta el día de hoy*”.

Finalmente, afirmó que la promotora es madre cabeza de familia, y que únicamente cuenta como ingreso con su salario.

2. LA PETICIÓN

Solicitó se amparen los derechos fundamentales al mínimo vital y debido proceso de su poderdante y, en consecuencia, se ordene “*a la sociedad accionada declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, al igual que se ordene el pago del salario y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 17 de Junio de 2020, hasta su reintegro a la empresa*”.

II. SINTESIS PROCESAL

Por auto de 7 de julio de 2020, se admitió la acción y se ordenó notificar a la accionada. Igualmente, se dispuso vincular al MINISTERIO DEL TRABAJO y COLMENA SEGUROS, otorgando un plazo de dos (2) días para que brindaran una respuesta al amparo.

CHALLENGER S.A.S.

En tiempo, la accionada a través de su representante legal, se opuso a las pretensiones y pidió se niegue la acción de amparo por improcedente. En ese sentido indicó que la promotora cuenta con otros medios de defensa judicial, máxime que no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que permita la procedencia de la acción constitucional.

Precisó que *“previo a la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el número 1° del Art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, CHALLENGER S.A procuró en su caso particular, adoptar otras alternativas diferentes, dada la coyuntura causada por el COVID-19”*. Agregó que, la suspensión del contrato no significa la terminación del mismo, por lo que se están haciendo los pagos a seguridad social de la promotora.

MINISTERIO DE TRABAJO

Dio contestación indicando que debe declararse improcedente la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva. Añadió que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

COLMENA SEGUROS

A través de apoderado general, manifestó que la actora tiene aprobadas como enfermedades de carácter laboral *“Tendinitis de hombro izquierdo determinada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de acuerdo a dictamen n° 33815943 – 3637 del 25/02/19”*. Añade que a la promotora le *“Fue realizada calificación de pérdida de capacidad laboral por 14.7% por los diagnósticos: síndrome del manguito rotador derecho, síndrome túnel del carpo derecho, otras sinovitis y teno sinovitis derecha, tendinitis de flexores de antebrazo derecho y epicondilitis media derecha”*.

Expone que existe controversia respecto de la enfermedad denominada *Fascitis plantar calificada*, situación que actualmente se encuentra pendiente de decisión por parte de la Junta Nacional de Calificación.

Finalmente, solicita se le desvincule de la presente acción, como quiera que las pretensiones corresponden únicamente a la relación laboral existente con la entidad Challenger.

III. PROBLEMA JURIDICO

Conforme a los antecedentes reseñados, debe el despacho determinar si la accionada vulneró el derecho fundamental al mínimo vital de la señora **MARIA ELENA PEDRAZA ARIAS**, al haber suspendido su contrato de trabajo.

CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA:

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, 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, **o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación**. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela, en consecuencia, es viable cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada, por quien reclama su protección.

2. LA ACCION DE TUTELA PARA EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que en lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general *“dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante”*¹

¹ Sentencia T-043 de 2018

Bajo ese horizonte, es claro que, en principio, el reconocimiento de acreencias laborales mediante la acción de tutela **resulta improcedente**, pues para ello la promotora cuenta con otros mecanismos judiciales, los cuales resultan idóneos y eficaces. Por tanto, la procedencia de la acción queda supeditada a que se acredite la afectación **del mínimo vital** de la actora.

Derecho que se ha entendido como: *“aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante”²*

3. CASO CONCRETO

1. La convocante, peticona en forma concreta: se amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital y debido proceso y, en consecuencia, se ordene a la accionada *“declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, al igual que se ordene el pago del salario y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 17 de Junio de 2020, hasta su reintegro a la empresa”*.

2. Cuestión primera es determinar si se cumple el requisito de **subsidiaridad**, para lo cual se ha de señalar que la H Corte Constitucional ha indicado que la procedencia de la acción de tutela instaurada con el objeto de obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales *“por regla general (...) no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad[103] introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, (...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional (...) **en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra** (...) En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) **la edad del sujeto**, (ii) **su***

² Ibíd.

desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor” por lo que “se deben tener en cuenta las especiales condiciones de vulnerabilidad del accionante puesto que en ciertos eventos la acción de tutela es el mecanismo procedente para reclamar el derecho de estabilidad laboral reforzada y en otras oportunidades procederá la acción de tutela **como mecanismo transitorio con el fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable**. En los términos en los que ha sido caracterizado por la jurisprudencia constitucional, este perjuicio debe contar con (i) la inminencia del daño, es decir que se trate de una amenaza de un mal irreparable que está pronto a suceder, (ii) la gravedad, que implica que el daño o menoscabo material o moral del haber jurídico de la persona sea de gran intensidad, (iii) la urgencia, que exige la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza, y (iv) la impostergabilidad de la tutela que exige la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario de protección de derechos fundamentales”. (Se destaca; Sentencia T 151 de 2017).

En el caso que se analiza, el Despacho considera que el mecanismo con que cuenta la actora ante la jurisdicción ordinaria laboral, no resulta eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, dado que, la accionante **es una persona de especial protección constitucional**, si se considera que presenta afectaciones de salud importantes, pues le fue determinada una **pérdida de capacidad laboral del 14.7%** por los diagnósticos: *síndrome del manguito rotador derecho, síndrome túnel del carpo derecho, otras sinovitis y tenosinovitis derecha, tendinitis de flexores de antebrazo derecho y epicondilitis media derecha*, enfermedad que fue catalogada como “laboral” y **que le ha generado recomendaciones laborales**.

3. Resuelto lo anterior, se debe indicar que se encuentra plenamente acreditado que entre la accionante y Challenger S.A.S, existe una relación laboral, desde el 7 de enero de 2014 a “*término indefinido*”.

Así mismo, se probó que la sociedad accionada en comunicación de fecha **17 de junio de 2020**, le informa a la actora que su contrato de trabajo será suspendido **desde dicha data**, en la cual se adujo como causal justificante la “*imposibilidad de su ejecución*” por “*fuerza mayor o caso fortuito*” originada en las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional y “*las autoridades locales*”, con ocasión a la enfermedad denominada COVID 19. Al efecto le indicó en la aludida comunicación que “*En virtud de lo establecido En el numeral 1° del Art 51 del CST, a partir del 17 de junio de 2020, y hasta nuevo aviso, su contrato de trabajo queda suspendido dada la imposibilidad de su ejecución, situación que constituye una fuerza mayor y caso fortuito, cuya*

imprevisibilidad e irresistibilidad escapa de las posibilidades de manejo inmediato por parte de la empresa”.

La accionada en la contestación que hizo de la acción constitucional, señala que *“la suspensión del contrato de trabajo no significa la terminación del mismo, simplemente, hace esta posibilidad que contempla la ley, referencia a una cesación temporal de las obligaciones recíprocas de las partes intervinientes en una relación laboral, por lo que a la fecha CHALLENGER SAS, se encuentra reconociendo y pagando a favor de la señora MARIA ELENA PEDRAZA ARIAS los aportes al sistema de seguridad social en los subsistemas de salud, pensiones, respectivamente”.*

Ahora bien, tratándose de la suspensión de un contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, importa traer a colación lo señalado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, corporación que en sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001, acotó que: *“en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor **el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente**, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83). Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. [...] [...] en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá*

de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y466)”.

Para el despacho, las razones que señala la sociedad accionada en la aludida comunicación no son constitutivas de fuerza mayor o caso fortuito que impidan, para el caso que se analiza, **la ejecución del contrato de trabajo**, porque las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional a través del Decreto 457, 531 y 593 de 2020 -**normas que aunque no las menciona la aludida comunicación**, son las adoptadas por el Gobierno Nacional relacionadas con la enfermedad COVID19-, **no impiden** que el contrato laboral de la aquí actora se pueda seguir ejecutando. Ciertamente, en los aludidos Decretos Ley el Gobierno Nacional ordenó “*el aislamiento preventivo obligatorio*” de todas “*las personas habitantes de la República de Colombia*”, el cual restringe la libertad de circulación de las personas, **pero a ello no le sigue la suspensión de las actividades mercantiles o empresariales**, menos aun cuando la actividad que desarrolla la accionada -**según su objeto social**- se encuentra dentro de las excepciones.

Tampoco en la mentada decisión se indica cuáles “*medidas orientadas a garantizar la salubridad pública y el bienestar general*” son las que impiden **que el contrato se pueda seguir ejecutando**, siendo claro que “*el preservar*” la “*actividad económica*” de la ejecutada y “*la economía del país*”, en los términos de la jurisprudencia citada, no son eventos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito que impidan, para el caso que se analiza, **la ejecución del contrato de trabajo**.

Ahora, es verdad que la sociedad convocada ha venido haciendo el pago a seguridad social de la promotora. Sin embargo, con ello no se suplen sus necesidades básicas, pues la actora en su demanda de tutela indicó que “*es madre cabeza de familia y no tiene más ingresos que permitan satisfacer las necesidades de su hogar*”, **sin que dicha afirmación se haya desvirtuado por la accionada**.

Por lo anterior, se impone tutelar de manera transitoria, y con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental al mínimo vital de la promotora, por lo que se ordenará a la sociedad accionada: i) deje sin efectos la suspensión del contrato laboral de la accionante comunicada en carta de fecha 17 de junio de 2020; ii) el pago de los salarios que legalmente le correspondan a la promotora. Se le advertirá a la demandante que dado que la acción de tutela se concede **de manera transitoria**, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, deberá interponer una acción ordinaria ante la

jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que se decida definitivamente su caso.

DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER de **manera transitoria**, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental al mínimo vital de la señora **MARIA ELENA PEDRAZA ARIAS**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **CHALLENGER S.A.S.**, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo ejecute las siguientes actuaciones: i) proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo informada a la demandante en comunicación de fecha 17 de junio de 2020; ii) pague los salarios que legalmente le correspondan a la actora.

TERCERO: ADVERTIR a la señora **MARIA ELENA PEDRAZA ARIAS** que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, conforme se dijo en la motiva, deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

CUARTO. NOTIFICAR esta decisión a las partes, conforme lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: En caso de no ser impugnada esta providencia, **REMITIR** el expediente a la H Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,



JUAN CARLOS FONSECA CRISTANCHO
JUEZ