

Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO TREINTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL
Bogotá, D.C., Dos (02) de junio de dos mil veinte (2020)

11001 4003 039 2020 00265 00

Se resuelve la acción de tutela promovida por la señora **YADITH PATRICIA BALDOVINO MONTIEL** en contra de la compañía **COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.** en protección a sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, dignidad humana, mínimo vital, salud y vida de su hijo por nacer, trámite en donde fueron vinculados el **MINISTERIO DEL TRABAJO, TIENDAS METRO, COMPENSAR EPS y CENCOSUD COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. Solicitó la accionante que se ordene a la entidad accionada revocar y/o dar nulidad al oficio del 12 de mayo de 2020, mediante el cual se ordenó la suspensión del contrato de trabajo y como consecuencia le sea cancelada la remuneración que ha dejado de percibir.

En sustento de su suplica, relató que el 29 de enero de 2020, suscribió contrato de trabajo con la empresa COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en el cargo de AUXILIAR DE ASEO, iniciando labores el 1º de febrero del año que avanza en las Tiendas METRO; que el día 12 de mayo de 2020, le fue suspendido el contrato de trabajo por la emergencia sanitaria actual y el aislamiento obligatorio, sin prever tu estado actual de embarazo.

2. Enterada de esta tramitación el **MINISTERIO DEL TRABAJO**¹, **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**² y **COMPENSAR EPS**³, solicitaron ser desvinculados de la presente, por existir falta de legitimación en la causa; además, la EPS informó de los servicios que le ha prestado de manera continua a la accionante, que se encuentra vinculada como cotizante dependiente y que no se ha encontrado en mora por parte de su empleador, así como tampoco registra novedades o requerimientos para su retiro.

3. La parte accionada⁴ alegó en su favor, luego de exponer un recuento pormenorizado de la situación que aquí es plateada, que la suspensión del contrato de la señora Yadith Patricia Baldovino Montiel obedeció única y exclusivamente a las condiciones de orden social por las que afronta en el país, recalcando en todo caso, la imposibilidad de adoptar otro tipo de actuación que permitiera la continuidad del trabajo, teniendo en cuenta que dicha medida también fue impuesta para su cuidado debido a su estado de embarazo.

II. CONSIDERACIONES

1 Respuesta allegada a través de "Envío Acciones De Tutela <enviotutelas@mintrabajo.gov.co> Mié 27/05/2020 17:31"

2 Respuesta allegada a través de "<JYNEMOCONC@compensarsalud.com>Mié 27/05/2020 16:00"

3 Respuesta allegada a través de "<JYNEMOCONC@compensarsalud.com>Mié 27/05/2020 16:00"

4 Respuesta allegada a través de "<abogado-sus.cgs@compass-group.com.co>Mié 27/05/2020 8:32"

1. La acción de tutela no ha sido instituida como trámite judicial alternativo o sustituto de los ordinarios o especiales, o de las actuaciones que deban surtirse dentro de los mismos, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito, muy definido por cierto, de brindar a toda persona 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 de un particular (en los precisos casos establecidos en la Constitución y la Ley), siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial (mecanismo principal), o cuando a pesar de la existencia del mismo la acción sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Deriva de lo consignado con antelación que el mecanismo de amparo que se comenta no es susceptible de ser utilizado para resolver conflictos cuya definición corresponde, en línea de principio, a los jueces naturales. No se olvide que el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 consagra en su ordinal inicial que *"la acción de tutela no procederá (...) cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquellas se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*.

2. En el reseñado orden de ideas, destaca el Despacho que lo ambicionado por la accionante en su demanda de tutela, esto es, que sea revocado la suspensión de su contrato de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir, es un asunto que, por regla, ha de debatirse en el escenario natural que el legislador previó para dirimir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, aserto que cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que la controversia en la cual se encuentran inmersas las partes reclama un profuso debate probatorio, el cual es, por supuesto, extraño al procedimiento sumario de la tutela.

Y es que si bien fue aportado unos elementos probatorios y el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo determina que son causales de suspensión del contrato de trabajo *"(...) Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. (...)"*, no queda otro camino que denegar la tutela en referencia, y deferir la solución definitiva del conflicto al fallador ordinario, quien haciendo recaudo de las probanzas necesarias, podrá establecer la veracidad (o no) de las inferencias expuestas por la señora YADITH PATRICIA BALDOVINO MONTIEL, o si la actuación adelantada por el accionado se encuentra revestido de legalidad, sin que sobre advertir que brilla por su ausencia la prueba de la existencia de un perjuicio irremediable, pues como se dijo, es con base en ellas, las que hacen que esta vía excepcional no se habrá paso, como se expondrá a continuación.

3. La corte Constitucional en sentencia T 048 de 2018, respecto a la suspensión del contrato laboral, expuso 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. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero, pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el*

contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016 y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

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 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”.

4. En el caso que ocupa la atención del Despacho, los medios de prueba no permiten concluir vulneración alguna. En efecto, de lo documentado en el proceso puede inferirse que si bien es cierto la aquí accionante se encuentra en estado de embarazo, en momento alguno se dio por terminada su relación laboral, lo que aquí ocurrió fue la figura de la suspensión, la que por esta vía excepcional, y como ya se expuso en líneas anteriores, limita al juez de realizar una plena valoración, pues no se olvide, ambas partes presentaron una serie de alegatos en su favor que deben ser analizados bajo una cuerda procesal idónea, a la par, que esta acreditado, que las obligaciones “como la prestación del servicio de seguridad social” que hizo referencia la jurisprudencia venida de citar, se encuentran cumplidos por el accionado, tal y como lo asevero la EPS vinculada.

5. Puestas de este modo las cosas, dado que no se acreditó el supuesto de hecho que franquearía el paso al amparo de tutela, resulta adecuado deferir la solución definitiva de este conflicto a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral (escenario natural que el legislador previó para dirimir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en

el contrato de trabajo), donde el juez competente, recaude los medios de convicción necesarios para ello, de suerte que, si la parte accionante considera que la suspensión de su vinculación no correspondió a lo demostrado en esta instancia, deberá incoar la correspondiente acción, como se iteró en líneas atrás, ante el juez natural.

6. De otro lado, el despacho pone de presente que la decisión que aquí se emite, de manera alguna puede ser considerada como definitiva, ni mucho menos, que en caso de variar los hechos que aquí se ventilaron pueda considerarse temeridad en el futuro, pues se insiste, no se abordó terminación injustificada de un contrato, en donde el extremo trabajador goza de un fuero excepcional (al estar embarazada), ni mucho menos se encuentran conculcados derechos a la vida, pues su servicio de salud, además de estar activado, será garantizado por el accionando según lo consignando por la parte accionada, tal y como lo garantiza el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza: *"Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. (...)"*.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO. DENEGAR la tutela reclamada por la señora **YADITH PATRICIA BALDOVINO MONTIEL**.

SEGUNDO. De no ser impugnado, remítase el expediente a la Corte Constitucional para que decida sobre la eventual revisión de este fallo, el que será comunicado a las partes por el medio más expedito.

CÚMPLASE


HERNÁN AUGUSTO BOLÍVAR SILVA
Juez

dlb