

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., diecisiete (17) de julio de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00276-00

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **ROSA MARÍA BUSTOS TÉLLEZ** contra **LEONE S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. Rosa María Bustos Téllez, a través de su apoderado judicial, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales *“a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la vida del naciturus, al mínimo vital y al trabajo”*, que consideró vulnerados por la entidad convocada al trámite.

2. Como soporte de su pedimento, alegó los siguientes hechos:

2.1 Señaló que su poderdante ingresó a trabajar en la sociedad convocada el 26 de noviembre de 2019, en el cargo de operaria.

2.2 Manifestó que se encuentra en estado de embarazo, hecho que es conocido por su empleador. Sin embargo, pese a su estado de gravidez, el 24 de marzo del cursado año, con 4 meses y 19 días de gestación, la compañía le informó, verbalmente, la suspensión de su contrato laboral, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

2.3 Indicó que su única fuente de ingresos es el salario que percibe con su contrato de trabajo, el cual se encuentra actualmente suspendido, lo que, en su sentir, transgrede sus garantías constitucionales.

3. Con apego a lo anterior, solicitó que se ordene a la entidad convocada: **i)** dejar sin ningún efecto la suspensión del contrato de trabajo de la accionante; **ii)** pagar todos los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de suspensión del contrato, hasta que reanude sus actividades.

4. La accionada y las vinculadas se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, y en el término concedido contestaron los requerimientos del Despacho, salvo el Ministerio del Trabajo y la sociedad accionada.

II. CONSIDERACIONES

1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

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.

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.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

Del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión de la accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que la sociedad convocada deje sin efecto jurídico la suspensión de su contrato laboral y realice el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir.

Conforme lo anterior, le compete al Despacho establecer si, en este caso, i) es procedente la acción de tutela para debatir la legalidad de la suspensión de un contrato de trabajo y el pago de acreencias laborales; de ser así, ii) si la suspensión del contrato de trabajo de la actora vulneró sus garantías constitucionales.

3. LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACIÓN DE INDEFENSIÓN Y SUBORDINACIÓN.

Al respecto, y en lo que se refiere a la acción pública invocada contra un particular, conviene precisar que la Corte Constitucional ha señalado que: *“(...) la procedencia de la acción de tutela contra particulares está supeditada a: i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; ii) que el particular afecte gravemente el interés colectivo y, iii) que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En el mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numeral 4° establece lo siguiente: “Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...) 4° Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante*

tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.”¹ (La negrilla y subraya son del Despacho).

Con fundamento en lo anterior, la actora se encuentra en una posición de subordinación respecto a la accionada quien fuera su empleador, tornándose la súplica constitucional precedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, en caso de encontrarse que, efectivamente, los mismos están siendo vulnerados con la conducta de la sociedad accionada, siempre y cuando, se cumplan los requisitos que más adelante se abordarán.

4. LA ACCIÓN DE TUTELA PARA DETERMINAR LA LEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PAGO DE LAS ACREENCIAS LABORALES.

4.1 Cuantiosa es la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha sostenido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo, precisamente por su carácter subsidiario y no principal². En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la esencia legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la misma, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, dependiendo de la clase del vínculo que se presente.

No obstante, la citada Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas³.

Sobre el particular, el máximo órgano Constitucional ha manifestado que *“(...) debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia. Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales”⁴.*

¹ Corte Constitucional. sentencia T-707/08.

² Véase, Sentencia T-798 de 2005, T-198 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-860 de 2010, T-075 de 2010, entre otras.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-087 del 2006.

Asimismo, la citada Corporación, en reiterada jurisprudencia, ha recordado que:

“(...) la acción de tutela no procede para el cobro de acreencias laborales. En estos eventos, el afectado dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral o la jurisdicción contencioso administrativa, según la forma de vinculación laboral. Cuando se solicite el pago de acreencias laborales y quede demostrado que las acciones correspondientes no brindan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto”⁵

4.2 No obstante, *“también ha reconocido que existen situaciones excepcionales que habilitan dicha acción como mecanismo principal o transitorio, con el fin de proteger derechos fundamentales. Al respecto, esta Corte ha indicado que para reclamar por vía de tutela el reconocimiento de un derecho pensional y/o de prestaciones sociales deben verificarse, de acuerdo con las particularidades de cada caso, los siguientes criterios: (i) cuando no existe otro medio de defensa judicial o, en caso de existir, el mismo no resulta idóneo ni eficaz para garantizar la protección de los derechos fundamentales del peticionario, evento en el que la tutela procede como mecanismo principal y definitivo de defensa, ante la imposibilidad material de solicitar una protección real y cierta por otra vía; y (ii) cuando esta se promueve como mecanismo transitorio, siempre que el demandante demuestre la existencia de un perjuicio irremediable, en cuyo caso la orden de protección tendrá efectos temporales, sólo hasta el momento en que la autoridad judicial competente decida, de manera definitiva, el conflicto planteado (...)”⁶.*

Ahora bien, en los casos de personas protegidas por la estabilidad reforzada no existe un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajador. De ahí que la jurisprudencia constitucional ha considerado que *“Cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos.”⁷* Esto, con el fin de proteger los derechos fundamentales del promotor del amparo y evitar que deba adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

4.3 Ahora bien, la citada Corte en sentencia SU-070 de 2013 ha precisado las exigencias mínimas para determinar la infracción al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación, a saber:

“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-157 del 2014.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-722 de 2017.

⁷ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación”

Lo anterior cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que al tratarse de mujeres en estado de gravidez “[e]l fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.”⁸

4.4. Lo antes expuesto permite colegir que, existiendo una vía ante el juez natural, es ante éste que debe acudir el ciudadano, a menos que este se encuentre inmerso en una situación de debilidad manifiesta, el solicitante del amparo se encuentre cobijado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, o que exista un perjuicio irremediable, considerado por la Corte Constitucional como aquél que ostenta el cariz de inminente, urgente, grave e impostergable.

5. CASO CONCRETO.

5.1 En el presente asunto, se advierte que la súplica constitucional debe prosperar, con el fin de preservar los derechos fundamentales de la señora Rosa María Bustos Téllez y de su hijo que está por nacer, toda vez que la suspensión de su contrato de trabajo no tuvo en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada que la cobija debido a su estado de gestación, tal como pasa a explicarse.

En primera medida se debe reiterar que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, procede la tutela como mecanismo judicial prevalente, ya que permite la eficacia de los mandatos que exigen la defensa de los derechos de las trabajadoras y los del hijo recién nacido o que está por nacer. Lo previo, en tanto es de vital importancia que, durante la gestación y el post parto, las necesidades de la madre y el niño sean atendidas oportuna e integralmente; luego, se abre paso el estudio de la presente acción constitucional.

5.2 Ahora bien, esclarecido lo anterior, debe decirse que en el expediente no obra el contrato de trabajo escrito, del cual se permita inferir el tipo comercial que vincula a las partes. Sin embargo, la relación patronal se puede sustraer de la respuesta de la E.P.S Salud Total, quien manifestó en su contestación que *“ROSA MARÍA BUSTOS TÉLLEZ se identifica con cédula de ciudadanía número 1033756465, cursa con afiliación en esta entidad en calidad de Cotizante del Régimen Contributivo desde el 24 de diciembre del 2012 su estado de afiliación es ACTIVO y cuenta con 52 semanas de afiliación.*

⁸ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

Como aportante el empleador SOCIEDAD LEONE S.A.S NIT-900981535 quien presento NOVEDAD DE INGRESO EL 25 DE NOVIEMBRE DEL 2019 Y CON NOVEDAD DE RETIRO EL 28 DE DICIEMBRE DEL 2019, ASIMISMO EL 07 DE ENERO DEL 2020 PRESENTO NOVEDAD DE INGRESO Y SIN NOVEDAD DE RETIRO, con pagos al día”.

De igual forma, se presumen como ciertos los hechos narrados en el libelo tutelar, dado el silencio de la sociedad convocada en el trámite de instancia, tal como lo prevé el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

Asimismo, está probado el estado de embarazo de la señora Rosa María Bustos Téllez, según el material probatorio recaudado y, conforme la presunción aludida, también se puede establecer que su empleador tenía conocimiento de ello, incluso, desde antes del momento en que ocurrió la suspensión del contrato de trabajo.

5.3 Ahora, no desconoce el Despacho la legalidad del mecanismo de la suspensión de contratos de trabajo establecida en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, dicha norma prevé situaciones taxativas para que opere esta opción, pues tal suspensión no puede realizarse al arbitrio del empleador, sino que, subsiste en situaciones determinadas y excepcionales.

Sobre este particular, la Corte Constitucional recordó que, “[e]l 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”⁹.

Lo que quiere decir que, en Colombia solo suspenden válidamente los contratos de trabajo, las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del C.S.T, por lo que no es dable a las partes alegar causales distintas.

En este orden de ideas, señaló la tutelante que su contrato fue suspendido desde el 24 de marzo de 2020 de forma verbal, información que se corrobora en virtud del silencio de la sociedad convocada al trámite. Luego, no existe documento o prueba alguna donde se pueda evidenciar cuál fue la causal objetiva invocada por la sociedad accionada para adoptar dicha determinación, sin tener en cuenta el embarazo de la convocante.

Asimismo, la decisión de suspender el contrato de trabajo no siempre debe ser autorizada por el Ministerio del Trabajo; empero, dado el excepcional estado de la trabajadora y el propósito de evitar transgresiones a las garantías constitucionales de la madre gestante y su hijo que está por nacer,

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-048 de 2018

la accionada debió acudir a dicha cartera ministerial antes de comunicar a la trabajadora la decisión de suspender la relación laboral.

Al respecto, al analizar un caso similar, el órgano de cierre Constitucional recordó que en estos casos, *“al ser la mujer gestante un sujeto de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, **por lo que incluso en caso de decidir suspender el contrato laboral debió contar con la aquiescencia de la autoridad laboral.**”*¹⁰ (negrilla fuera del texto original)

Adicionalmente, tampoco se observa que la sociedad Leone S.A.S haya analizado o aplicado con detenimiento alguna de las alternativas menos lesivas para la trabajadora, detalladas en la Circular 21 de 2020 del Ministerio del Trabajo, como lo era trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio.

De manera que, la empresa convocada no desvirtuó que la suspensión del contrato de la actora no haya sido un acto discriminatorio, motivado por el estado de embarazo de la señora Bustos Téllez, ya que no acreditó alguna de las causales establecidas en el citado artículo 51; más aún, sin contar con la ratificación de la autoridad laboral respectiva para tales efectos.

5.4 Por otra parte, tampoco fue controvertida de ninguna manera la capacidad económica de la tutelante, que, por cierto, en los hechos 13, 14 y 15 adujo ser apremiante y que su única fuente de ingresos era el salario devengado por su trabajo, lo que demuestra la afectación al mínimo vital de la señora Bustos Téllez, sobre todo, por el estado de gravidez en que se encuentra.

Memórese que, según reiterada jurisprudencia constitucional *“las necesidades de una mujer son distintas mientras no se esté en estado de embarazo, y así, los recursos requeridos para satisfacer su mínimo vital. Otro tanto sucede si se trata de una mujer gestante, pues los cuidados especiales propios de dicha condición, modifican no sólo las exigencias médicas, sino cuestiones básicas de su subsistencia como por ejemplo su alimentación. Incluso, el mínimo vital de la mujer en estado de gravidez difiere de aquel que se configura cuando ésta ha dado a luz recientemente. En el último caso, las necesidades mínimas se incrementan e involucran las garantías concernientes a la protección del menor recién nacido.”*¹¹

Así las cosas, según las pruebas allegadas, sumado al silencio de la sociedad accionada en el curso de esta acción y ante la ausencia de una causal objetiva para suspender el contrato de trabajo, en el caso que nos ocupa se evidenció una discriminación en contra de la mujer gestante, por lo que, dada su condición de sujeto de especial protección constitucional, resulta necesario adoptar medidas dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la suspensión de su

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-0395 de 2018

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-667 de 2010

contrato de trabajo, en especial el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada.

6. En consecuencia, se ordenará al representante legal de la sociedad Leone S.A.S y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si no lo hubiere hecho, proceda a: **(i)** dejar sin ningún valor ni efecto la suspensión del contrato laboral de la señora Rosa María Bustos Téllez; y, **ii)** pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por la trabajadora en virtud de la suspensión del contrato, desde el 24 de marzo de 2020 y hasta que se reinstale efectivamente en sus labores.

El anterior amparo, será de carácter transitorio, por lo cual, se le advierte a la señora Rosa María Bustos Téllez que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, deberá instaurar la acción ordinaria laboral correspondiente, so pena de que cesen los efectos de las órdenes dadas en esta providencia.

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

III. RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional deprecado por la señora **ROSA MARÍA BUSTOS TÉLLEZ**, a través de su apoderado judicial, en los términos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de **LEONE S.A.S** y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si no lo hubiere hecho, proceda a: **(i)** dejar sin ningún valor ni efecto la suspensión del contrato laboral de la señora **ROSA MARÍA BUSTOS TÉLLEZ**; y, **ii)** pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por la trabajadora en virtud de la suspensión del contrato, desde el 24 de marzo de 2020 y hasta que se reinstale efectivamente en sus labores.

El anterior amparo, será de carácter transitorio, por lo cual, se le advierte a la señora **ROSA MARÍA BUSTOS TÉLLEZ** que, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, deberá instaurar la acción ordinaria laboral correspondiente, so pena de que cesen los efectos de las órdenes dadas en esta providencia. Desde ya se le pone de presente a la accionante que de cumplirse lo anterior, los efectos de esta providencia cesaran una vez haya una decisión definitiva por parte de la jurisdicción laboral.

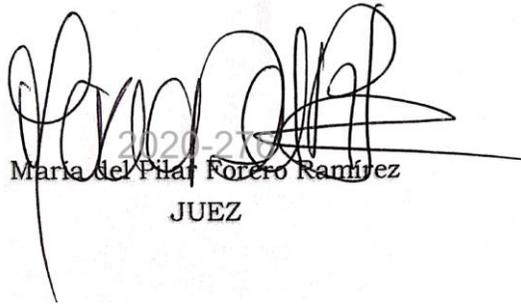
TERCERO: DESVINCULAR del presente trámite al Ministerio del Trabajo, a la Secretaría de Integración Social, a la ARL Sura, a la E.P.S Salud Total y a

la IPS Virrey Solís, por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito (artículo 30 Decreto 2591 de 1991).

QUINTO: ENVIAR la presente acción, en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


2020-210
Maria del Pilar Forero Ramirez
JUEZ

OL