



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., 29 de mayo de 2020

Radicado: 110014003031-2020-00274-00

Se resuelve la solicitud de tutela promovida por **Floralba Bayona** en contra de la sociedad **Grupo el Dorado LTDA.**, por la presunta vulneración de su derecho al trabajo.

Antecedentes

1. La accionante, busca que como consecuencia del amparo de su derecho constitucional se analice su caso a afectos de emanar orden encaminada a reintegrar sus derechos laborales.

Como sustento de lo anterior, informó trabaja para la entidad accionada hace más de siete (7) años; subrayó el día 21 de junio del año 2017 se le practicó resonancia de columna, en base a la cual se le han venido ordenando incapacidades, terapias y consultas, situación que arguyó es conocida por su empleador.

El día 13 de abril del año 2020 la demandada le comunicó la suspensión de su contrato de trabajo, sin importar sus condiciones de salud, ante lo cual alegó fue desvinculada de su EPS, y no cuenta con los medios económicos para cotizar al SGSSS, máxime si en cuenta se tiene no le fue cancelada la segunda quincena de su salario correspondiente al mes de marzo de los corrientes.

2. La entidad accionada, aportó soportes de pago de la nómina, seguridad social y vacaciones anticipadas sufragadas a favor de la quejosa.

3. Admitida la acción se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo y EPS Compensar, quienes se pronunciaron en los siguientes términos:

3.1. EPS Compensar, indicó la señora Floralba Bayona se encuentra en mora con relación al pago de los aportes de los meses de marzo y abril del año 2020, sin embargo, destacó ha prestado de forma oportuna todos los servicios a que tiene derecho como afiliada del Plan de Beneficios de Salud. Agregó, cuenta con calificación de enfermedad Dx -BURSITIS DEL HOMBRO – SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO, TENDINITIS DE BICEPS, SINDROME DEL TUNEL DEL CARPIANO y TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES como de origen común.

No obstante, resaltó no tiene responsabilidad alguna en torno a la relación laboral que tenga la paciente con el Grupo El Dorado LTDA, por lo cual alegó carecer de legitimación en la causa por pasiva, y reiteró, con sus acciones no ha conculcado derecho fundamental alguno a la demandante.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

3.2. Ministerio del Trabajo, dedujo debe declararse la improcedencia de la tutela en su contra por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni ha sido su empleadora, situación por la que no es el llamado a pronunciarse en torno a los hechos en que se funda la acción.

A la par, subrayó la legislación laboral contempla estabilidad reforzada a favor de personas con discapacidad o incapacitados, garantizando permanencia en sus trabajos, comoquiera que su situación de salud los pone en desigualdad con los demás empleados, ya que se encuentran con una desventaja, que impide o limita el desempeño de la función en circunstancias normales, por lo que su despido solo puede surgir si media la autorización de la oficina del trabajo.

Finalmente, comunicó que mediante circular No. 22 del 19 de marzo del año 2020, su ministerio recordó el llamado que realizó la Organización Internacional de Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para que con ocasión a la pandemia COVID-19, se proteja a los trabajadores, y se sostengan sus puestos de trabajo e ingresos. Por lo que aclaró a los empleadores que la configuración o no de fuerza mayor, corresponde valorarla al Juez de la República; de igual forma, subrayó no corresponde a su ministerio determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier medida tomada por un empleador durante la emergencia ya que su estimación corresponde a los jueces ordinarios, en consonancia con lo establecido en el art. 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

Consideraciones

Es competente el Despacho para dirimir esta acción de tutela según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 1991 y el Decreto 1983 del año 2017, en orden a lo cual se recuerda que este mecanismo permite a toda persona reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, o particular en los casos previstos en la Ley¹.

En esta oportunidad, comoquiera que la acción de tutela se dirige contra un particular hay que tener en cuenta que este mecanismo constitucional procede “*contra particulares respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión*”, como lo es aquel que surge de la relación laboral.

Atendiendo la situación fáctica planteada, corresponde a este Despacho establecer sí con las documentales allegadas al presente trámite, se puede determinar que existe violación a los derechos fundamentales de la parte actora, para lo cual se abordará la procedencia del amparo frente a particulares, los lineamientos que se han demarcado en el denominado

¹ De conformidad a lo normado en el numeral 4° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor de la norma en cita “*Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada quien controle efectivamente o fuere beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización*”.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y conclusiones del caso concreto.

El fondo de la controversia se relaciona con la discusión de derechos laborales, los que por vía de principio cuentan con mecanismos de protección en la justicia ordinaria, pero sobre los cuales se ha admitido la viabilidad excepcional y residual de la tutela, cuando dichos instrumentos jurídicos no sean idóneos en el caso concreto o pueda ocasionarse un perjuicio irremediable².

Al interior de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se han determinado algunas categorías de personas que por su posible estado de vulnerabilidad, son calificados como sujetos de especial protección constitucional; entre ellos podemos mencionar: personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los niños y personas en condiciones de debilidad manifiesta por incapacidad.

En la última de las categorías en mención, se encuentra el tema de la estabilidad laboral reforzada, el cual consistente en una prerrogativa que se otorga a ciertos grupos humanos *“que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado”*.

Sin embargo en la misma providencia se enuncio que dicha protección está circunscrita aquellos casos en los cuales se demuestre que la afectación medica presentada reviste una envergadura importante de la cual se derive una disminución en las capacidades laborales de los trabajadores: *“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación”*. (Subraya el despacho).

Ahora en lo concerniente a la procedencia de la acción de tutela para lograr el pago de acreencias laborales, se ha desarrollado por el Máximo Órgano de Cierre Constitucional, que *“...[e]n lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que 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 (...) En síntesis, de acuerdo con el requisito de subsidiariedad, la acción de tutela es improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo a los medios judiciales ordinarios de defensa previstos*

² La “acción de tutela no ha sido diseñada como un medio judicial alternativo, ni tampoco adicional o complementario a los estatuidos legalmente para la defensa de los derechos en general. No se trata de una institución procesal que tienda a remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, a desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten...” (sentencia T-094 de 2013).



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

*por la ley. Sin embargo, este requisito puede flexibilizarse si el juez constitucional logra determinar alguno de estos supuestos: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no resultan lo suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere la protección constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el afectado se enfrentaría a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional...*³ (Subrayó el Juzgado).

Para finalizar, debe precisarse que la protección laboral reforzada tiene una finalidad⁴, es a que **“el empleador no puede 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 discriminado, 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, o como se ha venido reconocido recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; (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. 2º, Ley 361 de 1997”**.

Caso concreto.

- a. Reproducción parcial de la carta de suspensión de contratos laborales de la empresa Grupo el Dorado LTDA, previo decreto de vacaciones anticipadas por le periodo comprendido entre el 20 de marzo y 12 de abril actual.
- b. Tasación de nóminas de la accionante entre el 1º de enero y el 19 de marzo del año 2020.
- c. Soporte de pago de la suma de \$730.000 realizada por la empresa tutelada a favor de la accionante, con fecha del 22 de mayo del año 2020.
- d. Comprobantes de aportes de cotización al SGSSS, por los periodos de febrero a abril del año en curso, los cuales fueron desembolsados solo hasta el día 22 de mayo hogaño, según sello bancario impuesto en la parte inferior de cada planilla.

De la valoración en conjunto de lo anterior, en primer lugar, destacar el Despacho, no accederá a la protección constitucional respecto al pago de la segunda quincena que alegó la demandante se debe de su salario, en tanto, no se demostró u infirió con esta deuda se

³ Corte Constitucional, Sentencia T-043 del año 2018.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-048 de 2018, Magistrado Sustanciador, Antonio José Lizarazo Ocampo.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

esté vulnerando su derecho al mínimo vital, y como quiera “para que tenga operancia la protección de un derecho fundamental no basta con la simple enunciación de su violación, por cuanto se hace necesario que mediante pruebas concretas se demuestre que ésta fue producto de la acción u omisión de las autoridades”⁵, ante la falta de esta prueba, el mecanismo constitucional resulta improcedente para tal fin. Con todo, cabe resaltar el empleador demostró realizar en el trámite de la acción pago, y además la liquidación, que para la fecha pretendida, no correspondía a salario, sino a vacaciones anticipadas.

En segunda medida, en la órbita de la estabilidad laboral reforzada, que alega la demandada esta siendo afectada con ocasión a la suspensión de su contrato de trabajo por fuerza mayor, la doctrina ha desarrollado “...el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo o a la primera autoridad política del lugar L.50/90, art. 67, núm. 2) La suspensión durará lo necesario para que la empresa pueda recuperarse, no hay un límite establecido” (...) Una vez que las causas que originaron la suspensión del contrato de trabajo han desaparecido, el empleador, en los tres primeros casos (fuerza mayor o caso fortuito, muerte o inhabilitación del empleador, suspensión de actividades o cláusula temporal hasta por 120 días), debe avisar a los trabajadores la fecha de renudación del trabajador mediante notificación personal o avisos publicados por lo menos dos veces en un periódico de la localidad. Si los trabajadores se presentan dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso, el empleador debe admitirlos en sus ocupaciones anteriores; de lo contrario, se configurará una causa general o modo de terminación del contrato que no dará lugar al pago de la indemnización (cst, artículo 61, modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990)”⁶.

Igualmente, hay que precisar que para la Corte Constitucional la suspensión del contrato es una manifestación de la estabilidad laboral, y por tanto, resulta improcedente solicitar protección laboral reforzada vía tutela en estos casos, por cuanto precisamente la suspensión implica que no haya desvinculación del trabajador y el empleador debe continuar con las garantías mínimas de pago de salud y pensión (Sentencia T-048 de 2018), razón por la cual no se accederá a la protección en dicha órbita.

Con todo, en vista que según lo desarrollado en la jurisprudencia antes referenciada, el empleador esta en la obligación de cumplir con las mínimas cargas derivadas del contrato de trabajo, tal como resultar ser, los aportes al SGSSS, de lo revelado en el asunto, encuentra el Despacho debe proceder a instar a la sociedad Grupo el Dorado LTDA., en los términos del art. 24 del Decreto 2591 del año 1991, ya que solo con ocasión a la radicación del presente tutela procedió a sufragar las cotizaciones de seguridad social de la señora Floralba Bayona, persona a quien si bien su EPS demostró le ha venido prestando los servicios de salud que requiere, lo cierto es que ante la demora en el pago, ya cuenta con la anotación de la mora, lo cual, en caso de continuar pagándose de forma atrasada, podría causar que la trabajadora encuentre inconvenientes para acceder a la prestación de los servicios de salud.

⁵ *Ibidem*

⁶ Benrey-Zorro, Juliana “ Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, Revista Estudios Socio-Jurídicos, 2011, 13, (2), pp. 379-410.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Por lo anterior, se **INSTARÁ** a la entidad Grupo el Dorado LTDA., por intermedio de su representante legal y/o quien haga sus veces, a fin de que durante el lapso que determine la suspensión del contrato de trabajo de la señora Floralba Bayona, bajo las circunstancias que traen consigo las decisiones que ha adoptado el gobierno con ocasión a la pandemia COVID-19, desembolse oportunamente los montos correspondientes a cotización del SGSSS de la accionante, y así, cumpla con las garantías mínimas que emanan de la relación laboral suscrita con su empleada.

Decisión

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE**

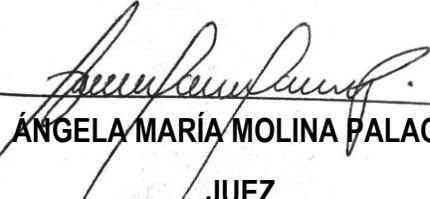
PRIMERO: NEGAR la protección solicitada por la señora Floralba Bayona, conforme las anteriores motivaciones.

SEGUNDO: INSTAR a la entidad Grupo el Dorado LTDA., por intermedio de su representante legal y/o quien haga sus veces, a fin de que durante el lapso que determine la suspensión del contrato de trabajo de la señora Floralba Bayona, bajo las circunstancias que traen consigo las decisiones que ha adoptado el gobierno con ocasión a la pandemia COVID-19, desembolse oportunamente los montos correspondientes a cotización del SGSSS de la accionante, y así, cumpla con las garantías mínimas que emanan de la relación laboral suscrita con su empleada.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito e indíquese que por la situación de salud pública, únicamente se recibirán documentos a través del correo electrónico del juzgado -art. 2 Acuerdo PCSJA20-11546-. En caso de no ser impugnada, **remítase** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: En la oportunidad archívese la actuación.

NOTIFÍQUESE


ÁNGELA MARÍA MOLINA PALACIO
JUEZ