



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

Bogotá D.C., 24 de junio de 2020

Radicado: 110014003031-2020-00291-00

Se resuelve la solicitud de tutela de **Olga Cecilia Murillo Alfonso** contra la sociedad **Compass Group Services Colombia SA**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital

Antecedentes

1. La accionante busca el amparo de sus derechos constitucionales, en aras de que se ordene a la accionada levantar la suspensión de su contrato de trabajo, reubicándola en una labor que no represente riesgo para ella ni para el menor que esta por nacer.

Para ello explicó que está vinculada laboralmente con la accionada desde el 20 de marzo de 2019, siendo asignada para prestar los servicios de operaria de servicios generales en la Clínica Shaio. Sin embargo, posteriormente fue reubicada en la parte administrativa al ser conocido su estado de embarazo, aunque mencionó que el 5 de abril notificó a su empleador de dicho estado con la entrega de las certificaciones correspondientes.

Aseguró que le fue otorgado un periodo de vacaciones entre el 30 de abril hasta el 18 de mayo, y previo a reincorporarse a sus labores, fue notificada de la concesión de otro periodo anticipado de vacaciones entre el 23 de mayo al 10 de junio de los corrientes. Refirió que el empleador sugirió hacer solicitud de una licencia no remunerada a la cual se negó al considerarla una imposición de su parte, aunque, finalmente, el 2 de junio le notificaron la decisión de suspender el contrato de trabajo hasta nueva orden, directriz que alega, afecta gravemente su mínimo vital pues su salario es la única fuente que ingresos.

2. La accionada manifestó que previo a tomar la determinación de suspender el contrato de trabajo, instruyó con suficiencia a la accionante sobre los motivos que la llevaron a adoptar esa figura atendiendo la situación actual de la empresa. Recordó que la contratación de la señora **Murillo Alfonso** se dio para atender los servicios contratados por la Fundación Abood Shaio, y en el marco del acuerdo, especialmente las circunstancias derivadas de la pandemia del Covid-19, el contratante dispone de protocolos de bioseguridad, conforme a los cuales, ciñéndose a la protección especial que debe darse hacia las gestantes, ha solicitado la implementación de medidas de protección de población vulnerable.

En resumen ilustró: *“De acuerdo con lo anterior, es claro que, dentro del asunto sub examine existen circunstancias de hecho y de derecho que, impiden la ejecución en debida forma del contrato de trabajo que existe entre la señora OLGA CECILIA MURILLO ALFONSO y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., esto es, (i) las medidas de aislamiento (ii) las normas de orden público relacionadas con la protección especial como medidas de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia COVID – 19, que señalan que las gestantes son pertenecen a un grupo poblacional de alto riesgo y, (iii) los protocolos propios del contratante que, en concordancia con lo señalado por el Gobierno Nacional, buscan la protección de las gestantes en medio de la pandemia”.*



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

Por último, resaltó que la facultad de suspender el contrato de trabajo está prevista en el art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se dio procurando cumplir con los protocolos de protección previstos en el Ministerio de Salud, recalcando en todo caso, que continúa efectuando los aportes a seguridad social.

3. Las vinculadas se pronunciaron en los siguientes términos:

3.1. Comparta EPS-S indicó que la accionante se encuentra afiliada en estado *activo* en el régimen contributivo en salud y que le han sido autorizados todos los servicios previstos en el Plan de Beneficios en Salud. En lo que tiene que ver con la pretensión de la acción constitucional, dijo no ser la llamada a procurar la protección de los derechos reclamados por lo que solicitó declarar en su favor la falta de legitimación en la causa por pasiva.

3.2. El Ministerio del Trabajo alegó que no tiene legitimación en la causa por pasiva. Subrayó, la legislación laboral contempla la estabilidad reforzada a favor de personas con discapacidad o incapacitados, garantizando permanencia en sus trabajos, cuando por su situación de salud estén en desigualdad con los demás empleados, por lo que su despido solo puede surgir si media la autorización de la oficina del trabajo.

Explicó que mediante circular No. 22 del 19 de marzo del año 2020, recordó el llamado de la Organización Internacional de Trabajo a todos los gobiernos del mundo en el marco de la pandemia COVID-19, de proteger a los trabajadores sosteniendo los 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

De conformidad al numeral 1º del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1983 de 2017, este Despacho Judicial es competente para disipar la situación planteada en sede de Tutela.

Así las cosas, corresponde establecer, si con las documentales allegadas al presente trámite, se puede determinar la violación a los derechos fundamentales de la actora para lo cual se abordará la procedencia del amparo frente a particulares, los lineamientos que se han demarcado en el denominado derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y las conclusiones del caso concreto.

La acción de tutela de que trata el artículo 86 de la Constitución Nacional, es un mecanismo por el cual toda persona que considere vulnerado o amenazado eventual o potencialmente sus derechos fundamentales por parte de una autoridad, y en ciertos casos de un particular¹,

¹ De conformidad a lo normado en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor literal 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.

acude al órgano judicial con el fin de solicitar la protección correspondiente, mediante un procedimiento preferencial y sumario. 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.

El fondo del asunto 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 cuanto a las mujeres en estado de gravidez, se encuentra el tema de la estabilidad laboral reforzada, “... (i) ‘a la mujer embarazada se le debe brindar una especial protección estatal como ‘gestadora de vida que es’; (ii) ‘la protección a la mujer trabajadora gestante tiene como fundamento a la presunción de que la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, **especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer**’; y (iii) ‘los mandatos contenidos en los artículos 5 y 42 de la Carta Política también han sido considerados como fundamentos constitucionales del derecho aludido, gracias a la relevancia que tiene la institución de la familia, y por ende, la mujer gestante, como base de la sociedad’ (...)”³ (subrayó el Despacho).

Finalmente, hay que precisar que la protección laboral reforzada tiene una finalidad⁴, es a que “**el empleador no pueda 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 discriminatorio, 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, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del

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 remplazarlos 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).

³ Corte Constitucional, SU075-2018

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.

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. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Descendiendo al **caso particular** corresponde determinar si existe vulneración al derecho fundamental de la actora, en orden a lo cual se tiene por demostrado que:

a. El 23 de abril de 2020 le fue notificado a la accionante que le sería otorgado un periodo de vacaciones entre el 30 de abril de 2020 al 18 de mayo de 2020.

b. Con posterioridad le fue concedido otro periodo anticipado de vacaciones entre el 23 de mayo al 10 de junio de 2020.

c. Por comunicación del 02 de junio de los corrientes le informó la decisión unilateral de suspender el contrato de trabajo a partir del 11 de junio de 2020 hasta nueva orden.

d. En comunicado del 20 de abril la Fundación Abood Shaio le solicitó a “Don Vapor” la adopción de medidas para la protección de población vulnerable tales como *“personas mayores de 60 años, patologías de base como la diabetes, alteraciones cardiovasculares, afecciones respiratorias de tipo crónico como el EPOC, VIH u otras enfermedades que afectan el sistema inmunológico”, o madres gestantes entre otras”.*

e. La accionada ha continuado efectuando los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud de la quejosa.

f. Al ser indagada, la señora Olga Cecilia Murillo Alfonso, sobre la composición de su grupo familiar sostuvo estar conformado por su esposo y tres (3) hijos, Maida Liceth Perez Murillo, Ivan Alexander Murillo Alfonso y Dana Balentina Medina Murillo, a lo que adicionó: *“Que mi esposo siempre me ha apoyado económicamente y responde por el menor el cual está en gestación”.*

g. La accionante se encuentra en estado de embarazo, con dieciséis (16) semanas de gestación.

h. Al solicitarse información sobre los contratos que tiene la accionada y en los cuales presta sus servicios refirió: *“Actualmente COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A., cuenta con 202 contratos comerciales, de los cuales 31 se encuentran suspendidos en su totalidad y 156 se encuentran suspendidos parcialmente, en vista de la situación actual de emergencia económica y sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19”.*

i. En lo que atañe a su planta de personal, la sociedad declaró: *“COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A., cuenta con 180 trabajadores que conforman la planta administrativa (no operativa), de los cuales 177 trabajadores se encuentran en trabajo en casa”*

j. Finalmente frente a la vigencia de la suspensión del contrato de trabajo, la accionada sostuvo: *“Mi representada procederá a reubicar a la accionante, una vez cese la situación actual de riesgo de contagio por COVID-19 o cuando el Gobierno Nacional, permita que la población vulnerable, dentro de la cual se encuentran las mujeres en estado de gestación, pueda laborar con las medidas de seguridad correspondientes”.*

Como en el asunto objeto de análisis nos encontramos frente a una suspensión del contrato de trabajo, es preciso recalcar que en los casos en que se hace uso de esta facultad



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

atendiendo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, “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 reanudación 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)”⁵

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). Sin embargo, en la Sentencia T-395 de 2018, indicó que si la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo no procede sin previa autorización del Inspector del Trabajo; al respecto el Alto Tribunal recordó: “Así las cosas, es pertinente advertir que, al tratarse de sujetos de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación de trabajo el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral de la mujer embarazada, **se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo**, por lo que no es viable acudir a la figura de la suspensión como un medio para eludir el control de la autoridad laboral.”

De la valoración en conjunto de lo anterior, se advierte que la accionante se encuentra dentro de las situaciones previstas jurisprudencialmente para que de manera excepcional proceda el mecanismo constitucional en estudio. Con el material probatorio recaudado evidencia la suscrita, que si bien la limitación del tránsito de las mujeres en estado de embarazo es una de los lineamientos dictados por el Gobierno Nacional para su protección al considerarse como población vulnerable ante un posible contagio por Covid-19, lo cierto es que el empleador debió buscar alternativas con su trabajadora, como sería, el teletrabajo, el pago de salario sin prestación del servicio, vacaciones anticipadas, jornadas laborales flexibles, trabajo en casa, entre otros; empero no hacer uso de la suspensión del contrato laboral con lo cual se deja desprovista a la accionante de una remuneración que le permita subsistir en condiciones dignas tanto ella como el menor que se encuentra en gestación.

Nótese además que la sociedad enjuiciada no tiene prevista una posible fecha de reactivación del contrato de trabajo, pues es claro que la situación originada por la pandemia se extenderá por muchos meses al no contarse con un tratamiento médico efectivo y/o vacuna que garantice se pueda retornar a las condiciones de vida que existían antes de la propagación del virus. Además, bajo los lineamientos del ordenamiento jurídico patrio, debió

⁵ 9 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.

tramitarse el permiso ante el Ministerio del Trabajo, pues el fuero de maternidad que cobija a la accionante le provee de esa protección especial.

Finalmente, debe recordarse que el aislamiento obligatorio decretado por el ejecutivo en cabeza del Presidente de la República, en el Decreto 749 del año en curso se prorrogó hasta el 01 de julio de 2020 la restricción de locomoción de los residentes del territorio colombiano con ocasión a la pandemia COVID-19, en estas disposiciones se estipularon excepciones, entre las cuales se encuentra el servicio de limpieza y aseo, incluido el doméstico y servicio de lavandería. (numeral 25 del art. 3).

Con lo anterior, se ordenará el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo ordenando a la sociedad **Compass Group Services Colombia SA** y se decretará la reubicación de la señora **Olga Cecilia Murillo Alfonso**, bien sea para desarrollar las labores de auxiliar de aseo en un lugar donde sea mitigable el riesgo de contagio por Covid-19 y/o le sean asignadas labores administrativas, de acuerdo con su grado de escolaridad, bajo la modalidad de trabajo en casa.

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: Conceder el amparo constitucional a favor de **Olga Cecilia Murillo Alfonso**, por las razones expuestas.

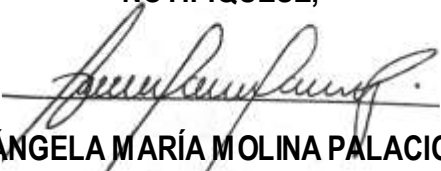
Segundo: Ordenar al Representante Legal de la sociedad **Compass Group Services Colombia SA** y/o quien haga sus veces que en el termino de **dos (2) días** proceda a reubicar a la accionante en el cargo de auxiliar de aseo en un lugar donde sea mitigable el riesgo de contagio por Covid-19 y/o le sean asignadas labores administrativas, de acuerdo a su grado de escolaridad, bajo la modalidad de trabajo en casa.

Tercero: Comunicar esta decisión a través del correo electrónico del juzgado -art. 3 Acuerdo PCSJA20-11567-.

Cuarto: Remítase la presente actuación, si no fuere impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Quinto: Advertir a la tutelada que el cumplimiento de este fallo es perentorio, so pena de las sanciones previstas en el art. 52 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE,


ÁNGELA MARÍA MOLINA PALACIO
Juez



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

Firmado Por:

**ANGELA MARIA MOLINA PALACIO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 031 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

1daa93246a614536447949c2dff27737bdce8dfffb23778c0112b363af66078e9

Documento generado en 24/06/2020 10:19:31 AM