



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

Bogotá D.C., 28 de septiembre de 2020

Radicado: 110014003031-2020-00553-00

Se resuelve la solicitud de tutela de **Ángela Stella Ávila** contra la **Empresa Power Services LTDA.**, por la presunta vulneración de sus derechos al trabajo y mínimo vital.

Antecedentes

1. La accionante expuso que trabaja para la entidad accionada desde el año 2014 prestando servicios generales y de aseo en diferentes entidades con las que la accionada tiene vínculo, pero desde el 2017 cuando sufrió accidente de trabajo que afectó su desempeño laboral, su empleador cambió el trato de forma desfavorable. Con todo, aclaró que por dicho incidente fue calificada en un porcentaje inferior al 50% por lo que no resulta beneficiaria de pensión.

Debido al aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional con ocasión a la pandemia COVID-19, su empleador les indicó que para continuar laborando con los clientes que requerían de los servicios de la empresa, debían aceptar una reducción del 50% del salario para contribuir al sostenimiento de la empresa.

Con todo, lo que pretende con este trámite es que se deje sin efecto la suspensión de su contrato laboral, para que el empleador le pague los salarios causados durante este periodo, pues tiene cargo dos hijos que económicamente dependen de sus ingresos y que debe garantizar su acceso a la seguridad social, pues sufre enfermedades crónicas progresivas que requiere de tratamiento continuo.

2. La Empresa Power Services LTDA., reconoció el periodo que ha mantenido vínculo laboral con la accionante, precisando que ha seguido a cabalidad las recomendaciones laborales del puesto de trabajo atendiendo sus patologías y el accidente laboral que sufrió. Dijo que la disminución en el salario se produjo porque pasó a laborar medio tiempo, y si bien suspendió el contrato laboral desde el mes junio, pagó la mitad del salario de los periodos de junio, julio agosto y septiembre, medida que tiene respaldo en el art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo, pues la empresa se afectó notablemente con las medidas del Gobierno Nacional para mitigar la pandemia COVID-19.

3. El Ministerio del Trabajo señaló los eventos en que legalmente está permitido la suspensión del contrato de cara al contenido del art. 51 de Código Sustantivo de Trabajo.

Consideraciones

Es competente el Despacho para dirimir esta acción según 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 la protección 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.

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 de la norma en cita "Cuando la solicitud fuere dirigida contra una CEAM



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

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 si con las documentales allegadas al presente trámite, se puede determinar una 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 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 dicha protección está circunscrita aquellos casos en los que se demuestre la relevancia de la afectación médica que derive en 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*”. (Subrayo 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 la flexibilidad del requisito de subsidiariedad “... en alguno de estos supuestos: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no

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”.

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.

*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. Certificación realizada por la empresa Power Services en la que se señala que la accionante cuenta con una relación laboral vigente con su entidad desde el día 13 de enero del año 2014, desempeñando el cargo de operaria de aseo.
- b. Carta mediante la cual se le indicó a la señora Angela Stella Avila que sería suspendido su contrato de trabajo.
- c. Historia Clínica expedida por Axa Colpatria, en la que referencia las enfermedades sufridas por la paciente, recomendaciones laborales y seguimiento a sus patologías; además, de hacer referencia al accidente laboral que sufrió la tutelante el día 28 de febrero del año 2017.
- d. Registros Civiles de dos jóvenes que son hijos de la señora Angela Stella Avila, de los cuales Jerson Fernando Cubillos Avila es mayor de edad.
- e. Comprobantes de aportes de cotización al SGSSS, por los periodos de marzo y agosto del año 2020.

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.

Frente a la suspensión del contrato “...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), es por esto, que no se accederá a la protección pretendida, máxime teniendo en cuenta que el empleador con los documentos aportados al plenario demostró haber mantenido el pago de la SGSSS de la accionante, y en su escrito subrayó la decisión de continuar con el pago de dichos rubros entretanto continúe la suspensión del contrato laboral.

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 las razones expuestas.

SEGUNDO: Comunicar 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.

TERCERO: En caso de no ser impugnada, **remítase** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: En la oportunidad **archívese** la actuación.

NOTIFIQUESE

⁵ 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.**

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:

cc061e1308cbe9e3e05a7665bb35b45323e951b90b65157b84c6b3abb873c37a

Documento generado en 28/09/2020 10:50:17 p.m.