

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SETENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL
CONVERTIDO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO 54 DE PEQUEÑAS
CAUSAS ACUERDO 11-127/18**

Bogotá D. C, trece (13) de julio de dos mil veinte (2020)

CLASE DE PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: ANGY PAOLA GONZALEZ GARZÓN

ACCIONADOS: EMPRESA VARIEDADES CENTRO

RADICACIÓN No.: 110014003072202000458-00

PROVIDENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Procede el Despacho a resolver la demanda de tutela formulada por ANGY PAOLA GONZALEZ GARZÓN contra EMPRESA VARIEDADES CENTRO.

ANTECEDENTES

1. Por esta vía de tutela el accionante pretende que se le amparen los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, y en consecuencia se ordene a la accionada empresa variedades no reconocer la suspensión de su contrato de trabajo, así mismo que le paguen los salarios dejados de percibir hasta su reintegro y así mismo que le pague la indemnización de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La accionante justificó su solicitud indicando que el 09 de enero de 2019, firmó contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Variedades Centro, el 10 de enero de 2020, salió con licencia de maternidad, incapacidad que culminó el 14 de mayo del año en curso.

Indica que el 16 de mayo del 2020 la empresa accionada le envió un correo donde le informaron que su contrato de trabajo quedaba suspendido de conformidad con lo dispuesto en el numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo; informa que la empresa no acato las medidas y lineamientos emanados por el gobierno nacional; y en su defecto dar vacaciones a sus trabajadores o hacer teletrabajo.

Menciona que la empresa no ha solicitado ante el Ministerio de Trabajo, la suspensión del contrato de trabajo y en dicho caso las acciones tomadas vulneran

la circular 021 de marzo de 2020, 27 del 29 de marzo de 2020 y artículo primero del Decreto 488 de 27 de marzo de 2020.

2. La accionada VARIEDADES CENTRO informó que los argumentos anunciados en la acción constitucional se basa en lineamientos que propuso el Gobierno nacional que puedan ser considerados por los empleadores, y las acciones tomadas por la empresa están dadas para poder afrontar la situación.

Indicó que su actividad principal es la venta de productos variados a publico comercial al por mayor diferentes a comida, por ende, fuimos unos de los gremios más afectados por la declaración de la emergencia sanitaria; y por el trabajo que ejercía la tutelante no está dentro de los delineamientos como teletrabajo, y por el tiempo de desarrollo del contrato no era tampoco opción para la empresa él envió a la trabajadora a vacaciones.

Adicionalmente indicó que en efecto no se le han cancelado los valores completo del salario a la accionante, lo cierto es que al alcance y posibilidades y de la situación económica y social que atraviesan, ha cancelado dineros a la cuenta de sus empleados mensualmente para que pudieran afrontar de alguna forma digna la fase de contención que el gobierno ordeno para todo el territorio nacional.

3. El Ministerio de Trabajo, entidad vinculada en este asunto, dentro del término de traslado y hasta el momento de emitir este pronunciamiento, guardó silencio respecto de los hechos y pretensiones del libelo.

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con los antecedentes y para iniciar el estudio de esta demanda constitucional, se deja sentado desde ya que la actora se encuentra legitimada por activa para incoar esta acción, como quiera que el artículo 86 de la Carta Política junto con el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991 determinan que toda persona, por sí misma o mediante su representante, que se encuentre vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales tiene la posibilidad de solicitar esta prerrogativa de reclamo y como la señora ANGY PAOLA GONZALEZ GARZÓN considera

vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, está debidamente legitimada en la causa para proponer la presente acción.

2. VARIEDADES CENTRO, es una entidad privada frente a la que la accionante se encuentra en estado de subordinación, debido a su relación laboral, y es por cuenta de esa relación que se desplegó la presente acción.

Así, como acorde con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente la tutela contra particulares cuando exista una relación de subordinación, entendida como *“una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos (...)”*¹, por lo que surge que dicha entidad está legitimada en la causa por pasiva, pues el vínculo laboral se reconoció por ambos extremos de la acción.

3. Respecto a la inmediatez se advierte que como los hechos que se exponen en la demanda tutelar acaecieron desde el mes de mayo de 2020 y como la acción fue interpuesta el primero de julio de 2020, la acción constitucional se entablo dentro de un tiempo razonable.

4. Sentado esto debe memorarse que la acción de tutela, como acción judicial, es una acción subsidiaria y residual dirigida bajo la línea de un trámite preferente y sumario. Por ello, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 indicó las causales generales de improcedencia, dentro de las que se encuentra la subsidiariedad, la cual pretende evitar que por esta vía se suplanten los medios judiciales existentes para la solución de conflictos.

No obstante, ella adquiere el carácter de medio idóneo para la protección directa de derechos fundamentales vulnerados o amenazados, cuando las vías ordinarias sean ineficaces o impliquen la amenaza de un perjuicio irremediable

Conforme a las anteriores consideraciones, el juzgado estima que si bien es cierto existe un mecanismo para la verificación legal del asunto propuesto, como sería la formulación de una demanda ante la justicia ordinaria, el mismo, de cara a lesión grave que para los derechos al mínimo vital y a la seguridad social de la actora, que deben atenderse prontamente, so pena de un perjuicio irremediable, se tornan ineficaces y en consecuencia, derivan la procedibilidad de la acción de tutela para amparar tales derechos de manera directa.

¹. Corte Constitucional Sentencia T-473 de 2008.

Recuérdese que la suspensión de la única fuente de ingresos, por falta de pronunciamiento de fondo, supondría la producción de un perjuicio irremediable, imponiéndose la necesidad de tomar medidas urgentes para asegurar que el acceso a los medios económicos necesarios que garanticen la subsistencia digna, de manera que la urgencia y gravedad de la situación resulta impostergable (sentencia T-210 de 2011), Corte Constitucional..

5. Se adentra el Juzgado entonces al análisis de fondo del caso, evidenciando que, la actora reclama la protección a sus derechos al mínimo vital, frente a los que se advierte en este punto, que el derecho al mínimo vital es un derecho fundamental innominado factible de ser amparado por conexidad, en procura del derecho a la seguridad social.

5.1. En este asunto el problema jurídico constitucional a resolver se enmarca en si VARIEDADES CENTRO vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, al negarle el pago de su salario conforme a lo estipulado en su contrato de trabajo.

6. Respecto al pago de los salarios dejados de percibir debido a la suspensión de su contrato laboral por motivo del covid 19, es necesario analizar los fundamentos de hecho expuestos por las partes, observa el Despacho que en el caso objeto de estudio existe una controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual es pertinente señalar que, la misma es válida siempre y cuando concurra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; contrario a que la misma sea suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la sociedad justificó la suspensión de contrato amparado en la causal 1°; es decir, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Por lo que para ser configurada la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, se debe cumplir con los siguientes requisitos: i) debe ser imprevisible, ii) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; iii) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Así las cosas, debe diferenciarse que en el evento en donde se requiere previa autorización del Ministerio del trabajo y Seguridad Social, es cuando la suspensión de actividades o la clausura temporal de la empresa en todo o en parte sea de hasta

por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Ahora bien, con la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros el decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló:

En la Circular No. 0021 de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo De 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; vi) Salario sin prestación del servicio.

De otro lado la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: “En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”.

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 6 ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00 2009, en la cual la Corte Constitucional expreso que: “(...) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza

mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Adicionalmente el artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “...”, Es claro que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, pues así lo ha sostenido la H. Corte Constitucional en ST 048 de 2018, en donde manifestó 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.” “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, (...) 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.(...)”. 7 ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00

Ahora bien, señala el artículo 333 de la Constitución Política, que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, es decir, pese a la declaración de emergencia sanitaria, el Ministerio De Trabajo, no ha relevado a los empleadores y compañías de informar previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión de contratos laborales o a despidos colectivos, es decir, no puede inferirse que, solo por el hecho de haberse declarado pandemia por parte de la OMS y haberse declarado estado de emergencia sanitaria en nuestro país, opera ipso iure por parte de las empresa la suspensión de contratos.

De lo anterior, la accionada informó al despacho que por la situación de la empresa y respecto a su actividad económica tuvo que suspender los contratos laborales de sus empleados, cancelando en debida forma los aportes a seguridad social y eventualmente realizando un pago proporcional para el manejo del confinamiento de sus empleados, motivo por el que fue necesario declarar la suspensión de los contratos laborales teniendo en cuenta que respecto a su actividad comercial le es imposible utilizar los mecanismos dispuestos por el Ministerio de Trabajo para pagarle a sus empleados sin prestar el servicio, ya que la actividad que realiza la accionante no cuenta con las características para hacerse a través de la modalidad del teletrabajo.

Es evidente que a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, se emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos.

Cabe resaltar que la accionante se encuentra en una situación de subordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y en este orden de ideas, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida, tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y consecuentemente sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato de trabajo, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, si tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hacer uso de dicha figura, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza del empleado subordinado hoy accionante, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlo de sus ingresos, viéndose conculcados los derechos del trabajadora y mínimo vital para su manutención y la de su familia. Y, si bien el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derechos ciertos y eventuales como los son las cesantías y adicionalmente se ordenó un subsidio a cargo de las cajas de compensación equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales para todos aquellos trabajadores formales, es pertinente señalar que resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de cesantías periódico y sistemático como dice la norma, supla por el completo el monto devengado mensualmente, lo que apenas es un paliativo a la crisis actual no un remedio final y, sobre el segundo tópico, el Decreto reza: "Artículo 6. Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con

las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses”, es decir, primero la figura que trajo la norma es para aquellos personas Cesantes, es decir, que están sin empleo o que se le ha rescindido el contrato laboral, lo que no ocurre en el caso que no ocupa, pues la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del código sustantivo del trabajo, es claro que continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, por lo que no aplicaría, para optar por el alivio que en esta materia trajo el gobierno nacional

DECISIÓN

Teniendo como fundamento las anteriores consideraciones, el Juzgado Setenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., Transitoriamente Cincuenta y Cuatro de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONCEDER la acción de tutela de la referencia interpuesta por **ANGY PAOLA GONZALEZ GARZÓN**, en procura del amparo a sus derechos fundamentales del mínimo vital, la salud y la vida digna.

Segundo: ORDENAR al representante legal o a quien haga sus veces de la **EMPRESA VARIEDADES CENTRO.**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a continuar cancelando a la accionante **ANGY PAOLA GONZALEZ GARZÓN**, su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales, hasta tanto dure la emergencia o, obtenga el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a las suspensión de la relación laboral tantas veces referida

Tercero NOTIFICAR esta decisión a las partes, y de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.



LIDA MAGNOLIA AVILA VASQUEZ
JUEZA