

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO OCHENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL**

*(Transitoriamente Juzgado 64 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá -
Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de octubre de 2018 del C.S.J).*

Bogotá D.C., veintisiete (27) de octubre del dos mil veinte (2020)

Ref. 110014003082-2020-00762-00

Procede el despacho a resolver respecto de la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por la señora **BLANCA ZENIDE OLAYA LÓPEZ** en contra de **FULLER MANTENIMIENTO S.A.** Con vinculación del **MINISTERIO DEL TRABAJO, NUEVA EPS, COLPENSIONES, FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR y ARL SUR**.

I. ANTECEDENTES

1.1 La accionante reclamó que se le tutelén sus derechos fundamentales de petición, mínimo vital y vida digna, motivo por el cual solicitó:

a) Que se le ordene a la accionada responder de fondo de forma clara y completa, cada uno de los puntos objeto de la petición formulada el 2 de julio de 2020, mediante el cual solicitó información de su estado laboral, así como el pago de sus salarios en la referida sociedad.

b) Informe que tipo de vinculación laboral ostenta.

c) Que le sean entregados los desprendibles de nómina.

d) Que efectué el pago de sus “acreencias laborales”.

Adujó como hechos relevantes que el 1º de septiembre de 2007, celebró contrato indefinido con la convocada, para desempeñar el cargo de asedora hospitalaria.

Que atendiendo la emergencia sanitaria su empleador le ordenó el aislamiento preventivo a partir del 20 de marzo del año en curso.

Que desde el mes de mayo no le cancelan sus prestaciones sociales, salarios, entre otros; razón por la que, se ve afectado su mínimo vital ya que no percibe otros ingresos para subsistir, incluso, indicó que la tutelada tampoco le informó si continuaba su relación contractual.

Por lo anterior, solicitó una certificación laboral la cual le fue expedida el pasado 9 octubre, a fin de establecer el tipo de contrato que sostenía, sin embargo, al revisarla encontró discrepancias, esto a propósito que su contrato había sido cambiado por obra y labor contratada, además, que su salario era variable.

Finalmente señaló que el 17 de octubre del año en curso, radicó un derecho de petición ante la convocada, sin que la fecha haya obtenido respuesta alguna.

1.2 Dentro del término de traslado FULLER MANTENIMIENTO S.A., solicitó que se declare improcedente la acción de tutela por cuanto no existe amenaza ni violación de algún derecho fundamental, en tanto que, la accionante se encontraba en “vacaciones anticipadas y licencia no remunerada”, por lo cual, no se podía prestar de forma efectiva la labor que desarrollaba por fuerza mayor, en razón a la pandemia por Covid- 19.

1.3 El Fondo de Pensiones y Cesantías PORVENIR S.A., solicitó la desvinculación del presente trámite constitucional, como quiera que la actora no ha elevado peticiones y tampoco se encuentra afiliada a su entidad.

1.4 Colpensiones remitió un reporte de las semanas cotizadas en pensiones actualizada de la señora **BLANCA ZENIDE OLAYA LOPEZ**.

1.5 Por su parte, el Ministerio de Trabajo pidió que se declare la improcedencia de la presente acción constitucional en su contra, habida consideración que no ha vulnerado o puesto en peligro los derechos fundamentales de la actora.

1.6 La **NUEVA EPS** sostuvo que la accionante se encuentra activa en dicha entidad; sin embargo, solicitó se le desvincule de la presente solicitud de amparo, por cuanto los hechos señalados como constitutivos de afectación de derechos fundamentales no le son atribuibles.

II. CONSIDERACIONES

2. De lo anterior se desprende que aquí lo que corresponde resolver es: **(i)** Si la entidad vulneró o no los derechos fundamentales al mínimo vital y vida digna, de la señora **BLANCA ZENIDE OLAYA LOPEZ**, al no realizar el pago de sus prestaciones sociales y demás emolumentos que devenga; y, **(ii)** Si la accionada acreditó haber resuelto de fondo el derecho de petición radicado el 2 de julio de 2020 por la accionante.

2.1 Para resolver, bueno es recordar que la acción de tutela es un mecanismo establecido por la Constitución para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a su amenaza o violación que, pueda derivarse de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares, sin que se constituya en una vía sustitutiva o paralela de los medios ordinarios de defensa que la misma norma superior y la ley consagran para la salvaguarda de tal clase de derechos.

Adicionalmente y conforme lo ha enseñado de manera reiterada la Corte Constitucional, frente asuntos de carácter laboral, se impone acudir al Juez ordinario para reclamar derechos de tal linaje; sin embargo, la tutela procede como regla de excepción, cuando están comprometidas garantías fundamentales del trabajador desprotegido y que guarda una relación de subordinación con su empleador.

2.2 Adicional a lo anterior, es pertinente recordar que en Colombia, sólo se suspenden los contratos de trabajo por licencia no remunerada, siempre y cuando sea solicitada por el trabajador de forma libre y voluntaria, circunstancia que se encuentra prevista de forma taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo entonces claro, que no es posible que el empleador de forma unilateral las otorgue argumentando, que esto es, debido a la pandemia, lo cual difiere con establecido por el legislador.

A su vez, el artículo 53 ibídem dispone que la suspensión del contrato de trabajo, produce una serie de consecuencias, entre ellas, que una vez ocurrida la suspensión 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, la Corte Constitucional ha precisado 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, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado (...)”¹.

Ahora bien, en el momento actual para que pueda configurarse la causal de fuerza mayor o caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio con ocasión a la contingencia declarada por el COVID-19, es necesario que, se cumplan con una serie de requisitos, tales como: a) debe ser imprevisible y por causas ajenas al empleador, b) debe colocar a ambas partes en absoluta imposibilidad de cumplir con la ejecución de sus obligaciones contractuales, c) acreditarse por parte de los empleadores que intentaron agotar previamente cada una de los mecanismos o medidas previstas en la Circular 0021 del 2020 para evitar ocasionar perjuicios a sus trabajadores, d) debe ser temporal o pasajero, tomándose como referente los periodos de confinamiento y de reactivación económica declarados por el Gobierno Nacional, pues en caso de no cumplirse con alguno de los anteriores parámetros, no podrá alegarse por la empresa accionada como causal para la suspensión del contrato por fuerza mayor.

Sin embargo, se considera oportuno precisar que conforme lo prevé el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 (vigente), cuando nos encontramos frente a la suspensión de un contrato de trabajo derivada de las causales de “fuerza mayor” o “caso fortuito”, el empleador también

¹ T-048 de 2018. Corte Constitucional.

debe cumplir con la obligación de dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad pública, a fin de que se comprueben tales circunstancias. (Subrayado ajeno al texto).

En consecuencia, es menester que el empleador hubiese estudiado previamente la posibilidad de adoptar algunas de las opciones establecidas por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo en la Circular 0021 del 2020, con el fin de proteger el empleo y el ingreso de sus trabajadores, junto con el procedimiento del aviso correspondiente ante el indicado Ministerio, para que dicha determinación de suspender el contrato de trabajo sea considerada válida, pues se itera, la licencia no remunerada solo procede, siempre y cuando sea solicitada por el trabajador, pues de lo contrario, procederá el amparo de tutela, luego, el empleador no puede alegar como causal la fuerza mayor o el caso fortuito, en la medida que, por el hecho de haberse declarado la pandemia por parte de la OMS y el estado de emergencia sanitaria en nuestro país, no opera de forma autónoma la facultad del empleador de adoptar alguna determinación frente a la suspensión del contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores.

2.3 Adicional a lo antes expuesto y previo a realizar cualquier análisis de fondo en el caso en particular, se torna indispensable anotar cómo 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 se expidieron una serie de lineamientos legales con el fin de superar la crisis económica y el estado de emergencia sanitaria derivado de la pandemia que ha causado el nuevo Coronavirus COVID-19 por las diferentes medidas de confinamiento adoptadas por la autoridades administrativas del orden Nacional, Departamental y Distrital, entre ellas, resulta viable traer a colación las Circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Así mismo el Gobierno Nacional mediante Decreto 639 de 2020 del 8 de mayo de 2020 creó el programa Apoyo al Empleo Formal (PAEF), con el cual busca otorgar un subsidio a las personas que hayan visto una reducción de sus ingresos, garantizando un subsidio equivalente al 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20%. (Medidas para la protección del empleo).

Dichas medidas establecen que los empleadores con el fin de garantizar el bienestar de sus trabajadores durante la crisis actual, deben entre otras convenir: i) Trabajo en casa, ii) Teletrabajo, iii) Jornada laboral flexible, iv) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio.

A su vez, la Circular No. 0022 del 19 de marzo de 2020 hace un llamado a los empleadores para que protejan los derechos de sus trabajadores, teniendo en cuenta para ello, las modalidades de trabajo previamente establecidas y estimulándose así la sostenibilidad de los puestos de trabajo, los ingresos de los trabajadores y la economía del país.

2.4 Por otra parte, frente al Derecho de petición la Corte Constitucional ha señalado de manera reiterada que: *“El derecho de petición se define como aquel que permite a las personas presentar solicitudes respetuosas a las autoridades y obtener de ellas una respuesta oportuna y completa sobre el particular. Al respecto, debe entenderse que tal derecho no implica solamente la posibilidad de manifestar inquietud ante la Administración, sino que conlleva necesariamente el derecho a obtener y a exigir una respuesta clara y definitiva sobre la inquietud”*².

Así mismo, es necesario remitirse al artículo 23 de la Constitución Política de Colombia eleva esta clase de solicitudes al rango de derecho fundamental y que faculta a las personas a presentar peticiones respetuosas ante las autoridades públicas por motivos de interés general o particular, lo que conlleva al deber de la autoridad de emitir una pronta y eficaz respuesta, por ello, su amparo y protección directa es posible a través de la acción de tutela, habida cuenta que dicha acción está pensada, como una de las medidas para buscar la real y material garantía de los derechos fundamentales.

A su vez el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 dispone que las entidades y/o particulares tienen quince (15) días en general para contestar de fondo las peticiones respetuosas que les sean presentadas o de diez (10) días cuando la solicitud es acerca de documentos y/o información, los cuales se computaran a partir del momento que las reciben.

2.5. Definido lo anterior y descendiendo al estudio del caso en particular, se encuentran demostrados los siguientes hechos con relevancia para la determinación que esta por adoptarse:

a). Entre la señora Blanca Zenide Olaya López y FULLER MANTENIMIENTO S.A., se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de septiembre de 2007, quien según lo afirmó la accionada desempeña actualmente el cargo de Aseadora Hospitalaria.

b). Que a la señora Blanca Zenide Olaya Lopez se le otorgó un periodo de vacaciones remuneradas a partir del 20 de marzo hasta el 13 de abril de 2020.

c). A partir del 14 de abril de 2020, la convocada suspendió su contrato de trabajo por licencia no remunerada, para lo cual invocó como causales las previstas en los numerales 1º y 4º del Código Sustantivo de Trabajo, en razón la declaración de emergencia sanitaria y al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19, originando que la tutelante no pudiera prestar sus servicios.

d). La sociedad accionada como empleadora no ha cancelado oportunamente los aportes de seguridad social y salario de la accionante, desde el mes de mayo 2020 a la fecha.

² T-420-04, T- 948 de 2005, T-049 de 2003, T-1097 de 2002, T-703 de 2002, T-1221 de 2001, T-263 de 2000.

e) Se allegó medio de prueba por medio del cual, se evidencio que la fecha del último pago al subsistema de seguridad social en pensión correspondió al mes de mayo del año en curso.

A partir de los anteriores elementos de prueba, de forma anticipada se advierte que la presente solicitud de amparo está llamada a prosperar, en primer lugar, porque no aparece acreditado que la señora Blanca Zenide Olaya López, hubiese solicitado licencia no remunerada a la sociedad FULLER MANTENIMIENTO S.A., por el contrario, lo que se concluye contrario a lo afirmado por el empleador, es que éste, de facto, suspendió el contrato de trabajo de su empleado, sin que para ello hubieren mediado los requisitos legales que para ello impone el ordenamiento jurídico.

Lo anterior es así, porque, aunque se adujo que esa determinación fue consecuencia de “fuerza mayor” por la emergencia sanitaria que atraviesa el país, lo cierto es que previo a adoptar esa determinación se debió cumplir con el requisito de poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, en aras de obtener su comprobación y por ende la respectiva autorización, lo cual no hizo.

Y segundo, porque la accionada tampoco allegó prueba siquiera sumaria de la cual se pudiera establecer que adelantó los trámites pertinentes a fin de acceder al subsidio y/ o beneficio económico otorgado por el Gobierno Nacional mediante decreto 639 del 8 de mayo de 2020, esto con el fin de proteger el empleo y el ingreso de sus trabajadores, ya que ante la ausencia de dicho requisito, el empleador no puede alegar como causal para la determinación de suspender los contratos de trabajo, los numerales 1° y 4° del C. S. del T. ³, máxime si se tiene en cuenta que la suspensión no puede adoptarse de forma indefinida.

Siendo así las cosas, como evidentemente lo son, sumado a que no se desvirtuó que la actora cuente con otra fuente de ingreso, aunado, que la suspensión del contrato de trabajo se realizó desatendiendo las normas que regulan la materia, considera este fallador, que existe la vulneración a los derechos fundamentales al mínimo vital y la vida digna, lo cual impone, sin que sea necesaria consideración adicional, conceder el amparo reclamado, ordenándole a la accionada dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, procediendo de inmediato a su reintegro, junto con el pago de los salarios dejados de percibir.

2.6 Caso contrario, ocurre en lo referente al derecho fundamental de petición, invocado de manera conjunta por la accionante, nótese sin mayores elucubraciones, que sobre este tópico que la accionada se pronunció sobre el tema planteado por la peticionaria, al informarle que no es procedente el pago de salarios, toda vez que, se encuentra en licencia no remunerada y además que puede presentarse el día 30 del mes en curso,

³ Art. 51 Código Sustantivo del Trabajo. 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

en sus instalaciones a fin de reintegrarse a sus funciones, respuesta tal que fue remitida al correo electrónico señalado por la accionante dayandrea1994@gmail.com, información que fue confirmada vía telefónica por parte del despacho por la accionante, es por ello, que a este momento no existe la vulneración al derecho de petición invocado por la accionante, puesto que, la accionada acreditó haber remitido respuesta de fondo a la peticionaria el 16 de octubre de 2020, por lo que ha de negarse el amparo por configurarse un hecho superado con relación a esta solicitud.

2.7 Finalmente, frente a los demás ítems, concretamente sobre las pretensiones tercera y cuarta del libelo, debe decirse que tales peticiones deben ser presentadas ante la entidad FULLER MANTENIMIENTO S.A., en tanto que, no se acreditó que se hubieran elevado de manera expresa, por lo que no hay lugar a hacer pronunciamiento al respecto.

III. DECISIÓN

Por mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCHENTA Y DOS (82) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** transformado transitoriamente en **JUZGADO SENSENTA Y CUATRO (64) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ** (Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de octubre de 2018 del C.S.J.), administrando justicia en nombre de la **REPÚBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo a los derechos fundamentales al mínimo vital y vida digna, reclamados por la señora **BLANCA ZENIDE OLAYA LOPEZ**, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a FULLER MANTENIMIENTO S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces que, en el término perentorio e improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente proveído, si a la fecha no lo hubiere hecho, proceda a dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo de la señora **BLANCA ZENIDE OLAYA LÓPEZ**, cancelando además los salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de percibir, desde el mes de mayo de 2020 hasta la fecha de reintegro de su trabajadora, los cuales deberán ser compensados con el valor de las mesadas adicionales canceladas y/o otro tipo de ayudas pagadas a los trabajadores durante el término de suspensión del contrato.

TERCERO: NEGAR en amparo constitucional en punto a las demás peticiones, acorde con lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: DESVINCÚLESE a **MINISTERIO DEL TRABAJO, NUEVA EPS, COLPENSIONES, FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR y ARL SURA**, por lo encontrarse vulneración a los derechos fundamentales reclamados, en cabeza de estas entidades.

QUINTO: Comuníquese esta determinación a los interesados haciéndoseles saber que, contra la misma, dentro de los tres (3) días a su

notificación procede el recurso de apelación y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

m.c.

**JOHN EDWIN CASADIEGO PARRA
JUEZ**

Firmado Por:

**JOHN EDWIN CASADIEGO PARRA
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 82 CIVIL MUNICIPAL BOGOTÁ**

*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:

500dbb46f0b2a8490e2a51807165d4ec3439782ba6673523796593e3e214f0b7

Documento generado en 27/10/2020 01:22:12 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**