

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., dieciocho (18) de junio del dos mil veinte (2020)

**Ref. 110014003082-2020-00396-00**

Procede el despacho a resolver, respecto de la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por las señoras **NOHEMY LUENGAS VILLAMIL** y **MARLEN RAMIREZ SUAREZ** en contra de **INVERSIONES LIBRAS S.A.- HOTEL COSMOS 100** Con vinculación de **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **COLPENSIONES**.

**I. ANTECEDENTES**

1. Las accionantes solicitaron que se les tutelén sus derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital, a su estado de debilidad manifiesta y a la estabilidad laboral reforzada, para que se le ordene a la accionada que proceda a dejar sin valor y efecto la orden de suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadoras, por ser contraria a las disposiciones normativas expedidas por el Gobierno Nacional en el marco de la crisis humanitaria declarada por el COVID-19.

Así mismo, solicitó que se le ordene a la empresa accionada cancelar a sus trabajadores los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que permanecieron suspendidos sus contratos de trabajo.

Finalmente solicitaron que se conmine a la Corporación Club Campestre los Arrayanes que se abstenga de continuar ordenando la suspensión y la terminación de los contratos de trabajo de sus empleados mientras persiste la crisis económica y humanitaria declarada por el COVID-19.

1.2. Dentro del término de traslado, la sociedad Inversiones Libra S.A., -Hotel Cosmos 100-, luego de traer a colación las disposiciones sobre los decretos nacionales expedidos por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia sanitaria y económica declarada por el COVID 19, solicitó que se nieguen las pretensiones de esta tutela, como quiera que, las accionantes cuentan con los mecanismos establecidos por la ley para garantizar la protección de sus derechos ante la Justicia Ordinaria Laboral, máxime, cuando no se allegó ningún medio de prueba, por medio del cual se pudiera evidenciar que las señoras Luengas y Ramírez fueron obligadas y/o coaccionadas por su poderdante para suscribir alguna clase de licencia no remunerada, ya que dichas solicitudes fueron aceptadas de manera libre y voluntaria por las trabajadoras, situación que además fue limitada en su tiempo de duración.

Como sustento de su petición informó que a la señora Nohemy Luengas Villamil en la primera quincena del mes de abril de 2020, se le concedió un periodo de licencia por el término de diez (10) días, a quien se le otorgó durante dicho periodo un bono de mercado por el valor de \$200.000m/cte.

Que en el caso de la señora Marlen Ramírez Díaz, se le otorgó dicho bono en la segunda quincena del mes de marzo por un valor de \$200.000m/cte., en razón a que su solicitud de licencia inició a partir del 18 de marzo del año que avanza, por lo que, considera no le ha vulnerado ningún derecho fundamental a las accionantes, como quiera que, el hotel buscó alternativas con el fin de garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadoras, entre las cuales, se incluyó el poder otorgar vacaciones a la mayor cantidad de sus colaborados, pese a la grave crisis económica afrontada.

Adicionalmente señaló que a la señora Luengas se le otorgaron 11 días hábiles de vacaciones desde el 21 de abril hasta el 4 de mayo de 2020 y a la señora Ramírez se le garantizaron 14 días hábiles de vacaciones desde el 8 al 25 de abril, teniendo en cuenta que del día 26 al 30 de abril realizó sus labores en el Hotel.

Por otro lado, adujo que el hotel para los meses de abril y mayo de 2020 presentó una grave afectación en su situación financiera, como quiera que, sus ingresos operacionales y económicos se redujeron en más de un 90%, situación que ocasionó que se les comunicara a sus trabajadores que por motivos de fuerza mayor, incluidas a los aquí accionantes, se suspenderían sus contratos de trabajo atendiendo lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., como quiera que, en razón a sus cargos (atención del servicio en general en el hotel), no existía una alternativa diferente como la de la prestación del servicio en sus hogares, situación que fue puesta en conocimiento oportunamente al Ministerio del Trabajo.

Finalmente adujo que, no se avizora la amenaza de los derechos a la salud y a la vida de las accionantes, como quiera que, su poderdante se encuentra realizado el pago de los aportes de seguridad social de sus trabajadoras a la fecha, por lo cual, en el caso particular de la señora Nohemy Luengas no se le está transgrediendo ningún presunto fuero pre-pensional, en la medida en que, su eventual derecho a adquirir su pensión de vejez no se ha afectado.

## **II. CONSIDERACIONES**

2. De lo anterior se desprende que aquí lo que corresponde resolver es: **(i)** Si la sociedad Inversiones Libra SA., -Hotel Cosmos 100., vulneró los derechos fundamentales alegados por las accionantes, al suspender sus contratos de trabajo invocando como causal la dispuesta en el numeral 1° del artículo 51 del C. Sustantivo del Trabajo; y, **(ii)** Si como consecuencia de lo anterior habría lugar o no a ordenar que se declare sin validez la determinación adoptada por el empleador de suspensión y ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

**2.1** 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.

En primer lugar, si bien es cierto que, ante asuntos de carácter laboral (como lo son entre otros, “la suspensión de los contratos de trabajo”), se impone acudir al Juez ordinario para salvaguardar 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.** Expuesto lo anterior, es pertinente señalar inicialmente que en Colombia, solo se suspenderán válidamente los contratos de trabajo, siempre y cuando se cumplan las circunstancias previstas de forma taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo entonces claro, que no es posible que las partes convengan causales de suspensión distintas a las establecidas 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 (...)*<sup>1</sup>.

Ahora bien, es menester señalar que para que pueda configurarse la causal de fuerza mayor o de 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

<sup>1</sup> T-048 de 2018. Corte Constitucional.

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 la fuerza mayor o el caso fortuito.

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 encontremos frente a una suspensión de un contrato de trabajo derivada de las causales de “fuerza mayor” o “caso fortuito”, el empleador también 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 que de se comprueben tales circunstancias. (Se subraya el 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 suspensión del contrato del trabajo sea considerada como válida antes de invocar la causal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., por la contingencia ocasionada por el COVID 19, sin importar la modalidad de la relación contractual, pues de lo contrario, procederá el amparo de tutela, por cuanto el empleador no podrá alegar como causal la fuerza mayor o el caso fortuito, en la medida en 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 algunos de sus trabajadores.

**2.3.** Por otro lado, 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 expedieron 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 el Decreto 639 de 2020 del 8 de mayo de 2020 creó el Programa de 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 en materia laboral imponen a cargo de los empleadores y con el fin de garantizar el bienestar de sus trabajadores durante la crisis actual implementar: 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 hizo 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.** 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). Que las señoras Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz., prestan sus servicios laborales en las instalaciones de la sociedad Inversiones Libra SA - Hotel Cosmos 100, desempeñando los cargos de Camarera y auxiliar de lavandería, respectivamente.

b) El vínculo laboral de las accionantes fue suspendido por su empleador a partir del 2 de mayo de 2020, para lo cual, invocó como causal la prevista en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en razón a la declaración de emergencia sanitaria y al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19, originando que el Hotel no pudiera prestar sus servicios al público en general.

c). Que las señoras Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz., suscribieron dos (2) solicitudes de licencias no remuneradas entre el 18 de marzo al 18 de abril de 2020 y entre el 6 al 19 de abril de 2020, respectivamente.

d). Que la empresa accionada mediante comunicación del 29 de abril de 2020, les informó, a sus trabajadoras por un lado, las dificultades económicas que ha venido enfrentando ante el cierre temporal del Hotel como consecuencia de las medidas de aislamiento preventivo declaradas por el Gobierno Nacional, y por otro, las propuestas que ha puesto en marcha para la protección del empleo de las accionantes, tales como vacaciones y pagos de algunos beneficios adicionales

e). Se informó a las señoras Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz que la empresa se veía obligada a suspender sus contratos de trabajo por fuerza mayor (C.S.T. art. 51-1), a partir del 2 de mayo de 2020 de manera indefinida (C.S.T. art. 52); sin embargo y aunque aparece comunicación dirigida al Ministerio del Trabajo no se allegó ninguna constancia o comprobante de radicación ante dicho Ministerio.

f) Mediante comunicación del 13 de mayo de 2013 el representante legal de Inversiones Libra SA – Hotel Cosmos 100 le informó a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, le notificaba que luego de haber agotado todas las alternarias propuestas de acuerdo a las posibilidades del hotel se había visto abocado a efectuar la suspensión del contrato laboral de diez (10) de sus trabajadores atendiendo lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del C..S.T., entre las que se encontraron a las aquí accionantes (Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz), lo anterior, por cuanto el desarrollo de sus actividades laborales, no permitían puntualmente alguna alternativa diferente de trabajo.

g) Que los aportes de seguridad social de las accionantes Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz para los meses de marzo, abril y mayo de 2020, han sido cancelados por su empleador, por lo cual, se encuentran activas en el régimen de seguridad social en pensión y salud.

**2.6.** Lo anterior, permite concluir que ante la ausencia de pruebas que pudieran acreditar que la accionada intentó previamente acceder al subsidio y/o beneficio económico otorgado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 del 8 de mayo de 2020 –mediante el cual se garantiza un subsidio equivalente al 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20 %- con el fin de proteger el empleo y el ingreso de sus trabajadores, se vulneraron los derechos fundamentales alegados por las señoras Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz, por cuanto ante la ausencia de dicho requisito el empleador no puede alegar como causal para la determinación de suspender los contratos de trabajo de los accionantes la prevista en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., de un lado, porque dicha determinación de suspensión no se puede adoptar de forma indefinida, pues no puede ser superior a 120 días y la accionada pudo tomar como referente los periodos de confinamiento y de reactivación económica que han venido siendo declarados por el Gobierno Nacional; y de otro, porque la empleadora pudo haberse hecho acreedora del beneficio económico garantizado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 de mayo de 2020.

Adicionalmente, porque si bien, se observó que la sociedad Inversiones Libra S.A – Hotel Cosmos 100., procuró poner en conocimiento del Ministerio de Trabajo su decisión de suspender el contrato de trabajo de las accionantes, también lo es que, no se evidenció ninguna constancia o comprobante de radicación de dicha comunicación ante el Ministerio del Trabajo, en atención a lo cual, no se acreditó que la accionada hubiese cumplido con la carga haber puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo su decisión, situación que permite inducir que, a la fecha su solicitud no ha sido objeto de evaluación conforme lo prevé la Resolución No. 0803 del 19 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.

Finalmente porque no se allegó ningún medio de prueba por medio del cual se pudiera constatar que las accionantes contaran con otra fuente de empleo y/o ingreso adicional, por lo cual, no es de recibo que se alegue

la no afectación de su mínimo vital, como quiera que, resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de sus censurias se supla por completo el monto que devengaban mensualmente, por cuanto dicho subsidio corresponde a una protección que se le otorga al trabajador en caso de desempleo.

Bajo este orden de ideas y en la medida en que no se acreditó que las accionantes cuenten con otra fuente de empleo es dable acoger su manifestación según la cual, dependen económicamente de los ingresos recibidos por su salario como única fuente de trabajo, aunado a que, se insiste, no se demostró que para la fecha de suspensión de sus contratos de trabajo (2 de mayo de 2020) había mediado solicitud de evaluación radicada ante Ministerio del Trabajo, ni de evaluación para acceder al beneficio económico garantizado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 de mayo de 2020 -medida de protección a los trabajadores con ocasión al estado de emergencia económico y sanitario declarado por el COVID-19-, es menester tutelar los derechos fundamentales invocados a fin de evitar un perjuicio irremediable, como quiera que, a pesar de que los accionantes cuentan con otro mecanismo de defensa judicial, como es la justicia ordinaria laboral, el mismo en las actuales circunstancias, no resulta eficaz, ni idóneo, ya que los términos judiciales fueron suspendidos mediante los Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, los cuales no incluyeron dentro de las excepciones para la prestación del servicio la acción ordinaria laboral.

En consecuencia, sin que sea necesaria alguna consideración adicional, se tutelaran los derechos fundamentales invocados, para ordenar a la accionada dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral de sus trabajadoras Nohemy Luengas Villamil y Marlen Ramírez Díaz, procediendo a cancelar los emolumentos salariales dejados de percibir.

### 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:**

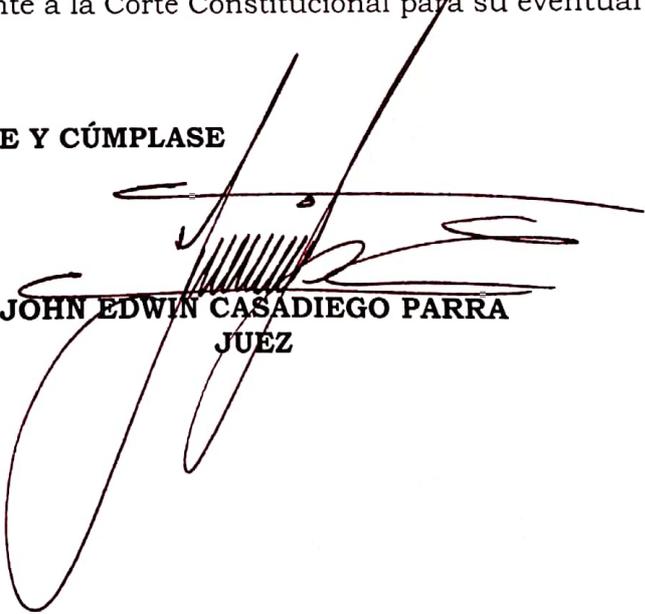
**PRIMERO: CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital de las ciudadanas **NOHEMY LUENGAS VILLAMIL** y **MARLEN RAMIREZ SUAREZ** en contra de **INVERSIONES LIBRAS S.A. - HOTEL COSMOS 100**, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la señora Ximena Teresa Cajiao como representante legal de **INVERSIONES LIBRAS S.A - HOTEL COSMOS 100.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si a la fecha no lo hubiere hecho, proceda a dejar sin efectos la suspensión de los contratos de trabajo de las señoras **NOHEMY LUENGAS VILLAMIL** y **MARLEN RAMIREZ SUAREZ**, cancelando además los salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de sufragar desde el 2 de mayo de 2020 hasta la fecha de reintegro de sus trabajadoras, los cuales deberán ser compensados con el valor de las mesadas adicionales canceladas y/u otro tipo de ayudas pagadas a los trabajadores durante el término de suspensión de los contratos.

**TERCERO: DESVINCULAR** del presente trámite constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **COLPENSIONES**, por no acreditarse vulneración a los derechos reclamados por estas entidades a las accionantes.

**CUARTO: COMUNIQUESE** esta decisión a los interesados haciéndoseles saber que contra la presente, 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**



**JOHN EDWIN CASADIEGO PARRA**  
**JUEZ**

an