

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI- SEDE DESCONCENTRADA DE SILOE
SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA No. 0124

Santiago de Cali, veintinueve (29) de Julio de dos mil veinte (2020)

ACCIONANTE: YULIANY TRUJILLO MINA
ACCIONADA: MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS TODO 10.000
VINCULADOS: MINISTERIO DE TRABAJO, COLFONDOS S.A., ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.
RADICACION: 76001 89003 2020-00421

1. OBJETO DE ESTA PROVIDENCIA

Proferir fallo de primera instancia dentro de la acción de tutela impetrada por la señora YULIANY TRUJILLO MINA en nombre propio, contra MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS 10.000, ante la presunta vulneración de los Derechos Fundamentales a Mínimo Vital y Móvil, Seguridad Social, Salud y Vida por parte de la accionada.

2. ANTECEDENTES

La señora Yuliani Trujillo Mina, indica que se vinculó laboralmente desde el 09/02/17 con la accionada, MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS TODO 10.000 a través de contrato verbal a término indefinido desempeñando funciones de Promotora de Ventas, pactando un SMLMV.

Informa que el día 22/03/20 fue advertida verbalmente de no presentarse a su lugar de trabajo, hasta nueva orden, y el 22 de mayo de la reanudación de labores, sin que le hayan cancelado a la fecha el salario correspondiente al período suspendido.

Agrega que una vez reanudó sus labores, tan sólo el 02/06/2020, pretendieron notificarle la “suspensión temporal del contrato” del período comprendido entre el 01 de abril y el 22 de mayo/20, lo cual se negó a firmar, solicitando le acreditaran el pago de sus aportes a la seguridad social, en los últimos 6 meses.

Reseña encontrarse en estado de embarazo, hecho notorio informado a su empleador desde el mes de noviembre pasado, estimando que la omisión en el pago de sus salarios, y la decisión unilateral de éste, ha vulnerado sus Derechos Fundamentales, encontrándose en la incertidumbre de saber si le han cancelado sus aportes al SGSS, que le permitan estar protegida al dar a luz.

3. PRETENSIONES DE LA ACCIONANTE.

Solicita se declaren vulnerados sus Derechos Fundamentales al Mínimo Vital y Móvil, Salud, Vida e Integridad Personal, por la sociedad y/o establecimiento denominado MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS TODO 10.000, al haber sido suspendido su contrato de trabajo desde el 01/04/20 al 22/05/20, peticionando se ordene la cancelación de los salarios, y las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejadas de percibir, certifiquen el pago de sus aportes a la seguridad social, exhortándoles a que cesen en las amenazas o vulneración a sus Derechos Fundamentales.

4. TRÁMITE PROCESAL

RESPUESTA DE LA ACCIONADA y VINCULADAS

El 15 de Julio de esta anualidad se avocó el conocimiento de la presente acción constitucional, mediante Auto Interlocutorio No. 1327, vinculando a las sociedades COLFONDOS S.A., SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD SOS., S.A, SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A., y MINISTERIO DE TRABAJO, notificándoles oportunamente, quienes han descrito el traslado concedido.

4.1 RESPUESTA DE COLFONDOS S.A.

Se pronuncian respecto a hechos y pretensiones a través de apoderada judicial, indicando que las pretensiones de la accionante están encaminadas exclusivamente a dirimir un conflicto laboral, suscitado entre ella y su empleador.

Informan que la accionante se encuentra vinculada en calidad de afiliada a dicha administradora, en estado ACTIVO, sin que haya encontrado peticiones de su empleador o de ella por resolver.

Previas referencias legales y jurisprudenciales respecto a la procedencia de la Acción de Tutela, estiman no existir fundamento jurídico, ni elementos de juicio que establezcan vulneraciones a Derechos Fundamentales de la accionante a su cargo, solicitando se declare la improcedencia del amparo, en lo que a dicha entidad atañe.

4.2. RESPUESTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Contestan a través de Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca, y en forma paralela por el Asesor Oficina Jurídica, indicando ante la situación actual por el COVID-19, dicho Ministerio señaló mediante Circular 021 del 2020, lineamientos a los empleadores, a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, reseñando las alternativas viables bajo el ordenamiento jurídico colombiano, para el desarrollo de las actividades laborales; “trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas o colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación de servicios, recalando además, que dicha opciones no exoneran al empleador del pago de los salarios, aportes al SGSS, y en general todas las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Reseña las precisiones hechas a los empleadores mediante Circulares 27 del 29/03/2020, memorando lo resuelto mediante Sentencia C-930/09 y la Comunicación del 18/03/2020 de la OIT) que consideró que el trabajador no debía soportar la carga económica, solicitando a los empleadores actuar bajo el principio solidaridad y protección respecto a la parte más débil en la relación laboral.

Reseña el contenido del Art. 51 del C.S.T., respecto a las causales de Suspensión del Contrato de Trabajo, resaltando la continuidad de la obligación de cotizar al SGSS, suspendiendo el aporte a la ARL.

Advierte que la accionante no ha radicado ante dicha dirección, solicitud de investigación administrativa en contra de la empresa accionada y por los hechos relacionados en el escrito de la presente acción de tutela.

Solicitan se declare la improcedencia de la Acción Constitucional, por Falta de Legitimación en la Causa, en el equívoco de asumir vulneración a Derechos Fundamentales a cargo de dicha entidad, indicando no ser competentes para referirse a los hechos, agregando existir otros medios idóneos para dirimir el conflicto planteado de cara al Art. 12 y 20 del C.P.L., modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012.

4.3. RESPUESTA DE AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S. A.

A través del Director Jurídico informan que la accionante fue afiliada a dicha entidad el día 12/06/19, a través de INTEGRAL LF SAS, la cual se encuentra vigente. Que revisada su base de datos no advierten reporte de accidente de trabajo o enfermedad, estimando ser ello razón suficiente para no corresponderle asumir obligación alguna frente a las peticiones invocadas.

Argumentan que frente a pretensiones de índole laboral, es exclusivamente su empleador el directamente responsable de cumplir con las obligaciones a su cargo, al igual que respecto al pago de aportes al SGSS, consignando apartes legales contenidos en los artículos 22, 161 de la Ley 100/93, Decreto 1295/94, y CST, Ley 776/02, para finalmente solicitar se declare improcedente el amparo ante la inexistencia de vulneración a Derechos Fundamentales de la accionante por parte de dicha entidad.

4. 4. RESPUESTA DE SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD EPS, SOS., S.A.

A través de la Representante Legal Judicial, después de consignar las pretensiones de la accionante, indican que la accionante no tiene pendientes con el área de medicina del trabajo, y que siendo una situación derivada exclusivamente del empleador MUNDO LEGGINS SUPERO OFERTAS TODO 10.000, carecen de legitimación por pasiva para actuar dentro del presente trámite, solicitando ser desvinculados del presente trámite constitucional, reseñando apartes de la sentencia T-091/93, y Auto del 8 de marzo de 2001.

4.5. RESPUESTA DE MUNDO LEGGINS

Responde el señor Rogelio de Jesús Galeano Muñoz, aduciendo calidad de representante legal, manifestando ser ciertos los hechos 2º., al 5º., aclarando que el tipo de contrato celebrado con la accionante es de prestación de servicios.

Respecto a la pretensión segunda, manifiesta estar dispuesto a cancelar los dineros adeudados de la siguiente manera; respecto al período comprendido entre el 1º., al 15 de abril, el día 15 de septiembre de esta anualidad, respecto al período comprendido entre el 16., al 30 de abril, el día 15 de octubre de esta anualidad, y respecto al período comprendido entre el 1º., al 21 de mayo, el día 15 de noviembre de esta anualidad, exponiendo que la empresa acaba de reactivar sus ventas.

En relación a la tercera pretensión, indica que los certificados de aportes al SGSS deben ser allegados por INTEGRAL LF SAS., pero igualmente los adjunta, al igual que copia del Contrato de Prestación de Servicios, sin solicitud alguna.

5. REFERENTES LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

Es preciso consignar algunos apartes de las consideraciones, contenidas en la Sentencia C 930 del 10/12/09 en la cual si bien se resuelve respecto a la constitucionalidad de los descuentos en casos de licencia concedida al trabajador, se tocan tópicos muy importantes respecto a la relación laboral y la garantía de los Derechos fundamentales de los trabajadores:

“...En el encabezado mismo de la Constitución Política, su artículo 1º dice que el Estado colombiano es una república *“fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran”*¹; posteriormente el artículo 25, ubicado en el Capítulo I del Título II de la Carta, relativo a los derechos fundamentales, indica que *“toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*²; y el 53 *ibídem* agrega que *“la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”*³.

Todo este grupo de prescripciones constitucionales ha permitido a la Corte afirmar que el trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en

¹ Negrillas fuera del original

² *Ídem*

³ *Ídem*

los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho⁴. Así pues, la posibilidad general de que el trabajo personal sea ejercido en condiciones de *dignidad* es un asunto que compromete los fundamentos de nuestra democracia.

Ahora bien, el trabajo en sí mismo considerado constituye *per se* un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, así como contribuir a su propio perfeccionamiento y al progreso de la cultura, la ciencia, la técnica y el bienestar general. No obstante, las condiciones en que se ejerce el trabajo también contribuyen al reconocimiento o al desconocimiento de esta dignidad del hombre y la mujer; ciertamente, para ser verdaderamente humano, el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple “utilización” de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de la misma. Así pues, tanto el trabajo como las condiciones en que se desarrolla han de contribuir a la realización y el perfeccionamiento de la persona trabajadora, concebida como fin en sí mismo y no como objeto de utilización ajena, y en tal medida al reconocimiento de su dignidad.

Dentro de este marco axiológico que propone la Constitución, ha de entenderse el concepto de subordinación implícito en las relaciones laborales. La doctrina ha explicado que la subordinación es un elemento de la relación de trabajo, que consiste en la facultad general que las leyes sociales confieren al empleador para “*dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador.*”⁵ La Corte ha hecho ver que, dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación.⁶ No obstante, esta facultad subordinante no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales. Así, en primer lugar están aquellos que se derivan de la noción de dignidad humana: las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de *vida digna*⁷. También el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, toda vez que no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados⁸, comprometan su libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva (C.P. Art. 55). Además, como lo ha hecho ver la Corte, la subordinación también se ve limitada por “*lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales*”⁹, y por “*las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales*”^{10,11}.

⁴ Sentencia T-1207 de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería.

⁵ González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Ed. Temis, Bogotá 1976. Pág. 124.

⁶ Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁷ a Corte se ha referido a la noción de vida digna, explicando al respecto lo siguiente: “*Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana. La dignidad, como es sabido, equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordes con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia.*” (Sentencia SU-062 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)

⁸ La Corte ha admitido que existe una obligación en cabeza de los empleadores “*de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados*”, lo cual “*implica una restricción general en el ejercicio de una prerrogativa legal de los empleadores, por virtud del respeto que estos deben a la dignidad de sus trabajadores*”. Por esta razón, ha dicho que bajo determinadas condiciones, “*el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física*”. (Sentencia T-1440 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. En el mismo sentido se pueden consultar las sentencias T-556 de 2003, T-1183 de 2004, T-413 de 2008 y T-504 de 2008).

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*

¹¹ Los principios generales de rango constitucional que rigen las relaciones laborales están recogidos en el artículo 53 de la Carta, que dice así: “**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: *Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;*

En este sentido, la jurisprudencia ha dicho lo siguiente:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

“Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

2.2. En la sentencia C-299/98¹², la Corte a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud.

El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (...) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...". Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar "los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal".¹³”

“...La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente...”¹⁴

Ahora bien, dentro de los límites que encuentra la facultad subordinante del empleador, están asimismo aquellos que se derivan del deber constitucional de solidaridad. En efecto, el artículo 95 superior, al referirse a los deberes de las personas, recoge aquel conforme al cual a todos corresponde “*obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas*”. Así pues, cuando los trabajadores están en tal clase de situaciones, es deber del empleador responder de forma humanitaria, por lo cual sus órdenes no deben impedir que el empleado pueda superar razonablemente tal clase de “calamidades”.

Así pues, los principios de dignidad humana y de solidaridad (C.P. Art. 1°), así como los derechos fundamentales del empleado, deben ser tomados en cuenta al momento de definir correctamente las instituciones jurídicas, los derechos laborales y los mecanismos judiciales para la protección de los intereses del trabajador.

garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

¹² M.P. Carlos Gaviria Díaz

¹³ González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones

Doctrina y Ley, Santafé de

Bogotá, 8va. edición, 1994.

¹⁴ Sentencia C-386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Lo anterior, por supuesto, no obsta para recordar que en todo caso la obligación básica del trabajador es realizar personalmente la labor, cumpliendo para ello las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos, dentro del marco de los deberes concretos que emanen de su contrato de trabajo y sobre el presupuesto del deber genérico de colaboración y de fidelidad que debe presidir la relación laboral; aspecto que es regulado por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58¹⁵ que, entre los deberes especiales del trabajador, señala con toda claridad los de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. Esta facultad de subordinación implica también la posibilidad de variar las condiciones del trabajo, en función de su mismo objeto, es decir, atendiendo al fin para el cual fue contratado el trabajador, dentro del sentido finalista que justifica toda autoridad...”

“...Como se dijo, la anterior regla general resulta conforme a los postulados de justicia y equidad en las relaciones entre particulares, pues aunque en la relación laboral hay una parte dominante -el empleador- y una subordinada -el trabajador-, en todo caso las obligaciones recíprocas se justifican por el efectivo cumplimiento de lo convenido por ambas partes. Además, la Constitución Política en su artículo 53 incluye dentro de los principios fundamentales del trabajo aquel según el cual la remuneración debe ser “*proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*”, por lo cual si no hay trabajo por causas imputables al trabajador, resulta ajustado a la Carta que no haya salario a cargo del empleador.

Sin embargo, existen 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. Se pregunta entonces la Corte, si en estos supuestos se ajusta a la Carta que el pago del salario sea suspendido, o que el trabajador pueda ser obligado a reponer el tiempo dejado de trabajar. Y para responder a esta pregunta, encuentra que, *prima facie*, cuando la causa de la interrupción en la prestación del servicio no obedece a la voluntad de ninguna de las partes, el principio de equidad en las relaciones laborales indicaría que el trabajador mantuviera el derecho a seguir percibiendo el salario, y que la carga económica de la suspensión del trabajo fuera asumida por el empleador...”

Se han de tener en cuenta para resolver las pretensiones del accionante, de cara a las respuestas ofrecidas, el contenido de las Circulares No. 21, 22 y 27 del Ministerio del Trabajo del 19/03/2020, el Decreto Legislativo 488 del 27/03/2020, y la Resolución 803 de 2020, conforme a las cuales la suspensión del contrato de trabajo, debe ser una de las últimas opciones a adoptar ante la actual coyuntura, y debe mediar la voluntad de los contratantes.

6. CASO CONCRETO

Si bien la acción de tutela es un mecanismo creado para garantizar la protección efectiva de los Derechos Fundamentales, de naturaleza residual o supletoria, medio judicial alternativo, suplementario o adicional a los establecidos por el legislador para resolver los conflictos jurídicos en los que se involucren derechos fundamentales, y existan los medios judiciales establecidos para dirimir conflictos como el planteado ante la instancia, lo cierto es que el país atraviesa por una Emergencia Económica, Social y Ecológica que afecta a todos los conciudadanos, y desde la óptica constitucional, no es posible remitir a la accionante a la jurisdicción ordinaria ante el Juez Natural, que de paso se encuentra operando en forma restringida o limitada, siendo procedente resolver en sede constitucional al menos en forma transitoria.

Indica la accionante que laborando para Mundo Leggings Super Ofertas Todo 10.000, el día 22/03/20 fue informada verbalmente, que no debía presentarse a su lugar de trabajo hasta nueva orden, habiendo reanudado labores el 22 de mayo de esta anualidad, sin que le hayan cancelado a la fecha el salario correspondiente al período durante el cual no laboró, pretendiendo notificarle el 02/06/2020, de la “suspensión temporal del contrato” del período comprendido entre el 01 de abril y el 22 de mayo/20, estimando que ello vulnera sus Derechos Fundamentales, al no haber recibido

salario a pesar de conocer su empleador su estado de embarazo, desde el mes de noviembre pasado, y ser su salario sus únicos ingresos.

Igualmente reseña la accionante su preocupación, al ignorar el cumplimiento por parte de su empleador de los pagos al SGSS, estando ad portas del parto, adjuntando copia de documento contentivo de la notificación sin fecha.

Al contestar el representante legal o propietario de los establecimientos de comercio, acepta en su mayoría los hechos, aclarando que el contrato que lo vincula con la accionante es de Prestación de Servicios y no a Término Indefinido, aportando copia de Certificado de Aportes.

Las demás entidades vinculadas, al unísono manifiestan nos estar legitimadas en la Causa para actuar dentro de la presente acción constitucional, por ser las pretensiones encaminadas al cumplimiento de obligaciones laborales, que la Ley le ha asignado exclusivamente al empleador.

Agregan algunas de ellas, existir otros medios jurisdiccionales para resolver el conflicto planteado, solicitando en forma aunada denegar las pretensiones en lo que a cada una atañe, conforme a sus competencias y obligaciones.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección y Vigilancia y el Asesor de la Oficina Jurídica, reseñan las precisiones hechas a los empleadores mediante Circulares 021 y 027 del 29/03/2020, memorando lo resuelto mediante Sentencia C-930/09 y la Comunicación del 18/03/2020 de la OIT) que consideró que el trabajador no debía soportar la carga económica, solicitando a los empleadores actuar bajo el principio solidaridad y protección respecto a la parte más débil en la relación laboral, reseñando múltiples apartes legales.

Descendiendo al caso concreto, ha aceptado el propietario del establecimiento de comercio, en su mayoría los hechos, sin desvirtuar conocer la calidad de embarazada de la accionante, por lo cual es innegable que la señora Trujillo Mina, detenta una Estabilidad Laboral Reforzada.

Que los establecimientos de comercio hayan estado cerrados por algún espacio de tiempo, no constituye una patente de corzo para suspender los contratos a los trabajadores, y menos aun cuando no existió un previo acuerdo con la empleada, trabajadora y/o contratista, ni se acudió ante el inspector de trabajo regional, a fin de obtener el permiso para suspender el contrato a una trabajadora embarazada.

Llama la atención de la instancia el hecho de no haber agotado el empleador y/o contratante, alguna de las otras posibilidades previas a su mano, tales como la concesión de las vacaciones causadas y/o anticipadas a la trabajadora (remuneradas), la concesión de licencia remunerada, la modificación de la modalidad de la ejecución del trabajo, y la remisión tardía de la notificación de la suspensión del contrato, cuando ya se había ejecutado.

Sin lugar a dudas, la accionante cuenta con un mecanismo idóneo al cual puede acudir para que se resuelva de fondo el conflicto planteado entre otros la determinación del contrato real, pero ante las circunstancias puntuales por las que atraviesa el país, y de cara a la forma intempestiva y no consensuada en que se adoptó unilateralmente la decisión de suspender el contrato de trabajo a la accionante (mujer embarazada), sin haber adoptado alguna de las posibilidades menos lesivas, es preciso amparar en forma transitoria sus Derechos Fundamentales a la Seguridad Social, Salud, Mínimo Vital y Móvil y la Estabilidad Reforzada de la Trabajadora Embarazada, contando la ciudadana y el accionado con el término de cuatro (4) meses para adelantar las acciones administrativas y/o judiciales tendientes a definir la existencia de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito de cara a la estabilidad económica y logística de los establecimientos de comercio de propiedad del señor Rogelio de Jesús Galeano Muñoz.

Soporta el amparo transitorio a conceder, el hecho de no haber tenido en cuenta el representante legal o propietario del establecimiento de comercio accionado, las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo mediante las Circulares No. 21, 22, y 27, del 19 de marzo de 2020.

Es de atender que la Circular No. 027 memoró los lineamientos establecidos mediante Sentencia

C 930 del 10/12/09, el contenido de los Arts. 25 y 333 de la C. Nal., y el llamado de la Organización Internacional del Trabajo a proteger a los trabajadores ante la crisis mundial por el Covid 19.

Se desvincularán de la presente acción constitucional las sociedades SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD SOS. S.A., COLFONDOS PENSIONES Y CESANTIAS, Y ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., acogiendo sus argumentos, por no ser de su competencia resolver las pretensiones de la accionante.

Quedará vinculado el MINISTERIO DE TRABAJO, acorde a sus competencias de vigilancia y cumplimiento de las órdenes a impartir.

6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI- SEDE DESCONCENTRADA DE SILOE, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO.- TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA por el término de CUATRO (04) meses, los Derechos Fundamentales a la ESTABILIDAD REFORZADA DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA, MÍNIMO VITAL y MÓVIL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA, de la señora YULIANY TRUJILLO MINA, identificada con cédula de ciudadanía No. 34.504.019, vulnerados por el representante legal y/o propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, Y/O SUPER OFERTAS y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos, conforme a los argumentos fácticos, fundamentos legales y jurisprudenciales reseñados en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN del Contrato de Prestación de Servicios y/o de Trabajo a Término Indefinido, decretada unilateralmente por el representante legal y/o propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, y/o SUPER OFERTAS Y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos y Nit: No. 70162538-9, respecto a la señora YULIANI TRUJILLO MINA cedulada bajo el No. 34.504.019, notificada el día dos (02) de Junio de 2020, conforme a las razones de índole fáctico, legal y jurisprudencial reseñadas en el Caso Concreto.

TERCERO.- ORDENASE en consecuencia, la cancelación dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, de los salarios a cargo del empleador o contratante señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos, en favor de la señora YULIANI TRUJILLO MINA cedulada bajo el No. 34.504.019, dejados de percibir, desde la fecha de la suspensión de labores hasta su reanudación, y las prestaciones sociales a lugar, a fin de restablecer los derechos conculcados.

CUARTO.- REMITIR a la accionante por secretaría los Certificados de Aportes arrimados a lo actuado por el accionado, realizados a través de INTEGRAL LF SAS, para los fines que estime pertinentes.

QUINTO.- EXHORTAR al representante legal y/o propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, y/o SUPER OFERTAS Y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, ya identificado, a continuar CANCELANDO en forma OPORTUNA los aportes al SGSS de la accionante, a fin de garantizar sus Derechos Fundamentales y los de su hijo, por nacer.

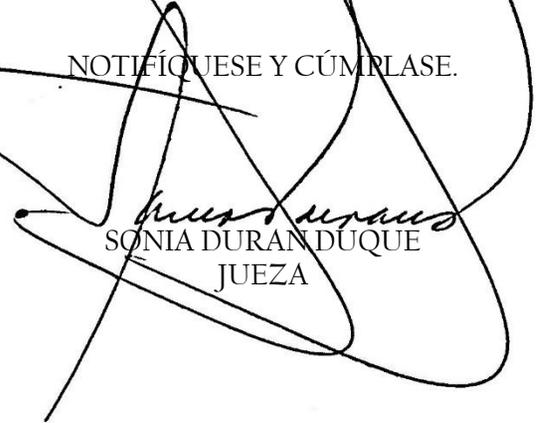
SEXTO.- DESVINCULAR de la presente acción constitucional a las sociedades SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD SOS. S.A., COLFONDOS PENSIONES Y CESANTIAS, y ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., conforme a las razones de índole fáctico señaladas en el análisis del caso concreto y referentes jurisprudenciales reseñados.

SÉPTIMO.- QUEDARA vinculado el MINISTERIO DE TRABAJO a la presente acción constitucional, conforme a las órdenes impartidas y sus competencias de vigilancia y control.

OCTAVO.- PROCEDE LA IMPUGNACION de la presente decisión ante el Superior Jerárquico, dentro de los TRES (3) días siguientes a la notificación.

NOVENO.- REMÍTASE en el eventual caso de no ser impugnada esta decisión, dentro del término legal a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


SONIA DURAN DÚQUE
JUEZA

RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI- SEDE DESCONCENTRADA DE SILOE
CARRERA 52 # 2-00 PISO 3 BARRIO EL LIDO
j03pqccmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co
CALI-VALLE

Santiago de Cali, 30 de julio de 2020

Oficio No. 1358

URGENTE

Señores:
MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS TODO 10.000
La Ciudad,

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO
La Ciudad,

Señores:
EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.A. S.O.S.
La Ciudad,

Señores:
COLFONDOS S.A. PENSIONES Y CESANTIAS
La Ciudad,

Señores:
A.R.L. SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.
La Ciudad;

Señora:
YULIANY TRUJILLO MINA
clcastro88@hotmail.com
La Ciudad,

ACCIONANTE : YULIANY TRUJILLO MINA ACCIONADO : MUNDO LEGGINS SUPER OFERTAS TODO 10.000 VINCULADOS : MINISTERIO DE TRABAJO, EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.A. SOS, COMPAÑÍA COLOMBIANA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS S.A. COLFONDOS y ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A RADICACION : 76001-41-89003-2020-00421-00
--

Para los efectos legales, por medio del presente NOTIFICO que mediante Sentencia No. 124 del 29 de Julio de 2020 proferida en el trámite constitucional en referencia, ésta instancia dispuso: “PRIMERO.- TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA por el término de CUATRO (04) meses, los Derechos Fundamentales a la ESTABILIDAD REFORZADA DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA, MÍNIMO VITAL y MÓVIL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA, de la señora YULIANY TRUJILLO MINA, identificada con cédula de ciudadanía No. 34.504.019, vulnerados por el representante legal y/o propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, Y/O SUPER OFERTAS y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos, conforme a los argumentos fácticos, fundamentos legales y jurisprudenciales reseñados en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN del Contrato de Prestación de Servicios y/o de Trabajo a Término Indefinido, decretada unilateralmente por el representante legal y/o

propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, y/ó SUPER OFERTAS Y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos y Nit: No. 70162538-9, respecto a la señora YULIANI TRUJILLO MINA cedulada bajo el No. 34.504.019, notificada el día dos (02) de Junio de 2020, conforme a las razones de índole fáctico, legal y jurisprudencial reseñadas en el Caso Concreto. TERCERO.- ORDENASE en consecuencia, la cancelación dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, de los salarios a cargo del empleador o contratante señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, cedulaado bajo el No. 70.165.238 expedida en San Carlos, en favor de la señora YULIANI TRUJILLO MINA cedulada bajo el No. 34.504.019, dejados de percibir, desde la fecha de la suspensión de labores hasta su reanudación, y las prestaciones sociales a lugar, a fin de restablecer los derechos conculcados. CUARTO.- REMITIR a la accionante por secretaría los Certificados de Aportes arrimados a lo actuado por el accionado, realizados a través de INTEGRAL LF SAS, para los fines que estime pertinentes. QUINTO.- EXHORTAR al representante legal y/ó propietario del establecimiento de comercio SURTIDORA MUNDO LEGGIS, y/ó SUPER OFERTAS Y MUNDO LEGGINS, señor ROGELIO DE JESÙS GALEANO MUÑOZ, ya identificado, a continuar CANCELANDO en forma OPORTUNA los aportes al SGSS de la accionante, a fin de garantizar sus Derechos Fundamentales y los de su hijo, por nacer. SEXTO.- DESVINCULAR de la presente acción constitucional a las sociedades SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD SOS. S.A., COLFONDOS PENSIONES Y CESANTIAS, y ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., conforme a las razones de índole fáctico señaladas en el análisis del caso concreto y referentes jurisprudenciales reseñados. SÉPTIMO.- QUEDARA vinculado el MINISTERIO DE TRABAJO a la presente acción constitucional, conforme a las órdenes impartidas y sus competencias de vigilancia y control. OCTAVO.- PROCEDE LA IMPUGNACION de la presente decisión ante el Superior Jerárquico, dentro de los TRES (3) días siguientes a la notificación. NOVENO.- REMÍTASE en el eventual caso de no ser impugnada esta decisión, dentro del término legal a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. LA JUEZA, SONIA DURAN DUQUE”.

Atentamente,



ANA CRISTINA GIRON CARDOZO
Secretaria