

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

Bogotá, nueve (9) de junio de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Resolver la acción pública incoada por la ciudadana **Yolanda Amparo Cortes Saganome**, contra la empresa **Rascheltex International S.A.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, debido proceso, vida digna e igualdad.

FUNDAMENTOS Y PRETENSIÓN

Refiere la accionante que lleva laborando desde hace 17 años en la empresa accionada desempeñando el cargo de operaria de máquina de confección devengando un 1 smlmv y, en desarrollo de su labor, adquirió una enfermedad que actualmente es tratada por la ARL. Explica que, en virtud a la declaratoria del Estado de Emergencia relacionada con la pandemia, la empresa accionada decidió enviarla a vacaciones anticipadas del 24 de marzo de 2020 al 15 de abril de 2020 y luego del 1 de abril de 2020 al 15 de abril de 2020.

El 6 de mayo del corriente año, su empleador decidió de manera unilateral, suspender su contrato de trabajo a partir del 1 de mayo, con lo cual se está afectando su derecho al mínimo vital; pues su madre de 82 años y sus dos hijas dependen económicamente de ella. La empresa accionada, no cumple con los presupuestos exigidos para declarar la suspensión de contratos, puesto que no se han cerrado sus plantas de trabajo, esta puede aplicar los protocolos de bioseguridad para garantizar la continuidad del trabajo y la empresa cuenta con personal en estado de debilidad manifiesta como sucede en su caso concreto.

Por las anteriores razones, reclama la protección de los derechos invocados, y consecuentemente, se ordene *«declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, al igual que se ordene el pago del salario y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 01 de mayo de 2020 y los que en adelante se causen (...).»*.

ACTUACIÓN

La accionada a través de su representante legal manifestó que efectivamente existe un vínculo laboral con la accionante y con ocasión de la pandemia del Covid 19, la empresa se vio avocada al cierre de sus instalaciones, lo que impidió desarrollar el objeto social para el cual fue constituida. Con fundamento en lo anterior, se comunicó al Ministerio del Trabajo y a la accionante, la suspensión de algunos contratos laborales; decisión que se fundó en el artículo 51 numeral 1°

del Código Sustantivo del Trabajo. Explica que de manera previa a tomar esta decisión, la empresa ya había dado cumplimiento a las sugerencias señaladas por el Ministerio del Trabajo para atender la contingencia generada por el aislamiento obligatorio, como fue otorgar vacaciones anticipadas a la trabajadora y, de existir inconformidad por parte de la accionante, esta debe ser presentada a través de las acciones ordinarias y ante el juez laboral, el cual es el juez natural en el presente asunto.

Por lo anterior, solicita que se declare improcedente el amparo en relación con la empresa que representa.

CONSIDERACIONES

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación se contrae a brindar a quien la reclama la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos, a la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, lográndose así, que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental **y contra los particulares cuando** (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) **respecto de los cuales exista un estado de subordinación o indefensión**, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

Ya que en el presente caso la accionada reconoce la existencia de una relación laboral con la accionante, resulta procedente el mecanismo constitucional, pues en desarrollo del grado de subordinación, se esgrime la vulneración del derecho fundamental al mínimo vital.

Ahora bien, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establece la competencia en la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, para dirimir los conflictos derivados del contrato de trabajo; sin embargo, la Corte ha permitido, excepcionalmente, la intervención del Juez Constitucional para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones sociales, cuando se constate una amenaza inminente al mínimo vital de la persona que promueve el mecanismo de la tutela.

En este sentido, ha señalado que *«el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la vía de tutela⁴¹. En este último caso, esa*

comprobación, ha dicho la Corte, da lugar a que la acción proceda en forma provisional, hasta tanto la jurisdicción competente resuelva el litigio de manera definitiva»¹.

En el presente caso, en principio, podría considerarse que la accionante cuenta con la vía laboral para cuestionar la suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador, tal y como aduce la empresa accionada.

Sin embargo, la circunstancia de vulnerabilidad relativa a la afectación de su mínimo vital y el de su familia, pues indicó que no cuenta con otro ingreso o actividad que le genere recursos económicos para suplir sus necesidades básicas, conducen al despacho a concluir que se hace necesario, por lo menos analizar la situación fáctica con el objeto de arribar a una conclusión respecto de si la obligación de acudir a dicha jurisdicción tornaría ineficaz la protección del derecho fundamental reclamado.

Debe precisarse que no se encuentra en discusión la relación contractual ni la enfermedad que padece la accionante desarrollada a raíz de su actividad laboral en la empresa, sino, puntualmente, la legalidad de la suspensión del contrato por parte del empleador, quien esgrime el estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión del Covid 19, lo cual generó el cierre total de su planta, decisión que fue adoptada desde el pasado 1 de mayo al amparo del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y debidamente comunicada al Ministerio del Trabajo.

En cuanto a la suspensión del contrato laboral la norma antedicha establece una serie de causales taxativas, con miras a evitar que el empleador de forma intempestiva cierre la unidad de recursos de los cuales depende la subsistencia del trabajador y su familia, entre las cuales se destaca la del numeral primero «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*», que fue la que adoptó la accionada, teniendo en cuenta los efectos económicos derivados del estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia mundial del Covid 19, tal como fue reconocido en el documento allegado durante el traslado de la tutela.

Por su parte, el artículo 53 de la misma normativa establece los efectos de la suspensión del contrato, de un lado la suspensión de la prestación del servicio por parte del empleado y de otro, el pago de salarios a cargo del empleador durante el tiempo que permanezca suspendida la relación laboral; sin embargo, la Corte Constitucional² 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

¹ T-048/18.

² T-048/18.

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.

En el caso concreto, el representante legal de la empresa **Rascheltex International S.A.**, mediante escrito del 6 de mayo de 2020 explicó a su trabajadora y aquí accionante que, «en atención a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo» se suspende el contrato laboral.

A través de los documentos aportados con el libelo, se puede establecer, en primer lugar, que la señora Cortes Saganome puede considerarse en estado de debilidad manifiesta, en razón de las patologías que presenta y que no son refutadas por la accionada. En segundo término, la empresa justificó la suspensión de contrato amparado en el numeral 1 del artículo 51, esto es, *«por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución»*.

De otro lado, con ocasión a la pandemia mundial del Covid 19, se expidió el 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 días; así mismo, a través del decreto 488 del 27 de marzo de 2020 se adoptaron medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a los trabajadores y empleadores.

Por su parte el Ministerio del Trabajo, a través de la circular 0021 del 17 de marzo de 2020 estableció una serie de lineamientos que pueden ser considerados por el empleador con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva durante el tiempo de propagación y contención del virus, entre ellos: (i) Trabajo en casa; (ii) Teletrabajo; (iii) Jornada Laboral Flexible; (iv) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas; y, (v) Permisos remunerados.

Igualmente, en la circular 022 de 19 del mismo mes y año aclaró que, *«la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la república, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración. En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias...»*.

Y, finalmente, por medio de la circular 27 del 29 de marzo siguiente, precisó tener en cuenta que, a voces del artículo 25 de la Carta Política el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; que como derecho conexo al trabajo se encuentra el mínimo vital; y, que 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, en aplicación de los principios de protección y solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.

En el mismo sentido expidió la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, en virtud de la cual estimó necesario *«EJERCER de manera oficiosa el poder preferente respecto de los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y sobre “Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”»*. Ello, por cuanto se hace necesario someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos, al estudio por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales, en razón del grave impacto a la economía y al tejido social del País.

Sentadas esas premisas, el Juzgado no puede desconocer el grave impacto social y económico que ha generado el coronavirus a nivel mundial, afectando sectores económicos, empresas, instituciones, personas naturales y jurídicas, entre otros. Ahora, en el presente caso se advierte que la accionada en cumplimiento de los lineamientos expedidos por el gobierno nacional, y en correspondencia con los principios de protección y solidaridad, concedió vacaciones anticipadas a la accionante durante dos periodos; los cuales no fueron suficientes para aliviar la carga que ha representado la actual crisis de salubridad pública; por lo que tuvo que suspender el contrato laboral de la accionante, poniendo en conocimiento del Ministerio del Trabajo, tal decisión.

Con esta situación, se llega a un juicio de convicción suficiente, para considerar que la suspensión de las labores desempeñadas por la trabajadora, no constituye una decisión arbitraria por parte de la empresa accionada; pues ésta demostró haber realizado el conducto pertinente para procurar el bienestar de la accionante, acciones que no pudieron mantenerse en virtud de la ampliación del aislamiento obligatorio y la continuidad de la inoperancia empresarial.

A lo anterior, hay que agregar que la accionante no demostró ni siquiera de manera sumaria la configuración del perjuicio irremediable; pues únicamente aportó al libelo una certificación de los padecimientos que le han sido diagnosticados, pero no demostró más allá que con afirmaciones, que la falta de su ingreso mensual le está generando perjuicios en atención a su obligación con su madre e hijas.

Con este panorama, se impide la procedencia de un análisis exhaustivo, en aras de identificar posibles vías que conlleven a ordenar el amparo de lo solicitado.

Sobre el particular, repárese que «*La jurisprudencia ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a las siguientes situaciones de hecho: (i) que se pruebe en el proceso que el actor no cuenta con otros ingresos o recursos que permitan su subsistencia, distintos a aquellos que reclama por vía de tutela; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido en el pago del salario o ingreso básico, esto es, de una omisión superior a dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo, y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes*»³.

En virtud de lo anterior, teniendo en cuenta que no se tiene certeza respecto de la configuración del perjuicio irremediable, se declarará la improcedencia de la acción de tutela; advirtiéndole a la accionante que de continuar la suspensión de contrato laboral, ésta podrá hacer uso de la jurisdicción ordinaria en pro de obtener la consecución de sus pretensiones.

Por otra parte y por considerarlo pertinente en el caso concreto, se pone de presente que el Decreto 749 de 2020 expedido el 28 de mayo de 2020 (decreto expedido con posterioridad a la presentación de la acción de tutela) amplió el aislamiento preventivo obligatorio hasta el 1 de julio de 2020; sin embargo, constituyó un número plural de excepciones, permitiendo la circulación de personas para garantizar el derecho a la vida, salud y **supervivencia**, entre las cuales se encuentra, “31. *La cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte y distribución de las industrias manufactureras.*”

En virtud de lo anterior, y a pesar de que en la presente acción de tutela no se vinculó al Ministerio del Trabajo; en consideración a que ese Ministerio conoció por cuenta directa de la empresa accionada la suspensión de los contratos laborales; se ordenará la remisión del presente fallo de tutela al citado Ministerio, en aras de que en cumplimiento de sus funciones, proceda a velar y dar fe que la suspensión de contratos realizada por la empresa accionada es consecuente con su situación económica y laboral actual y que la misma es acorde aún con las nuevas excepciones que ha reglamentado el Gobierno Nacional, orientadas a lograr la re apertura gradual económica y la cesación de medidas como la adoptada por la accionada.

Por lo expuesto, **el JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. - DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo de los derechos fundamentales invocados por la señora **YOLANDA AMPARO CORTES**

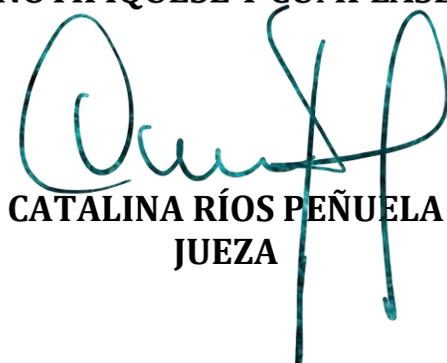
³ T-689/15.

SAGANOME en contra de **RASCHELTEX INTERNATIONAL S.A.S**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO. - **REMITIR** copia de la presente providencia al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por las razones señaladas en la parte considerativa.

TERCERO. - Notifíquese esta determinación conforme al artículo 30 del Decreto 2591 y en el evento que no sea impugnada la presente decisión, remitir a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA RÍOS PEÑUELA
JUEZA