

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ

Bogotá D.C., tres (3) de junio de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00146 DE CELINA URBINA RIVERA CONTRA SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN, VINCULADA: MINISTERIO DE TRABAJO

ANTECEDENTES

CELINA URBINA RIVERA solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales vulnerados por la accionada, y como consecuencia, se ordene dejar sin efectos la suspensión de su contrato de trabajo, se ordene la cancelación de salarios, prestaciones sociales y el pago de las cotizaciones a la seguridad social en los porcentajes señalados por la ley, especialmente lo correspondiente a pensión, en atención a que, señala, se encuentra prepensionada.

Como fundamento de su petición sostuvo que desde el 20 de febrero de 2013 trabaja en la Saludvida E.P.S. mediante contrato a término indefinido, ocupando el cargo de Coordinadora Nacional de Programas Especiales.

Indicó que, a partir del 1° de marzo de 2019 viene realizando actividades de Teletrabajo regulado por la Ley 1221 de 2008 y desde el 18 de marzo de 2020 suscribió acuerdo de trabajo en casa con la accionada, razón por la cual, no requiere trasladarse a las instalaciones de la empresa para ejercer sus actividades asignadas, y así las cumplió hasta el 6 de mayo de 2020, fecha en la cual recibió notificación a su correo electrónico en el cual le suspendían el contrato de trabajo.

Manifestó que, la justificación planteada por la accionada para la suspensión del contrato de trabajo, tuvo como fundamento que las instalaciones de la empresa se encuentran cerradas dado que, la Empresa no está incluida dentro de las excepciones establecidas por el Gobierno Nacional, y además, por la situación precaria del flujo de caja de la empresa.

Al respecto aclaró que, para la realización de sus labores no requiere trasladarse a las instalaciones de la empresa, puesto que sus funciones las desarrolla en teletrabajo desde el mes de marzo de 2019, razón por la cual lleva 401 días sin asistir a las instalaciones de la empresa, cumpliendo con las obligaciones laborales, sin que el empleador le haya realizado ningún tipo de requerimiento por incumplimientos. Así mismo, aclaró que la razón social de la accionada son los servicios de salud, los cuales no se encuentran excluidos de las excepciones establecidas por el Gobierno Nacional.

Aclaró que, de su salario depende su esposo quien es una persona con estado de salud precario y sus dos hijos y, que además sufraga gastos como arriendo, alimentación, pensión de colegio, servicios públicos, razón por la cual, la accionada le está vulnerando su derecho al mínimo vital propio y de su familia, así como el derecho a la alimentación, vida y educación de sus hijos.

Afirmó que, tiene 54 años de edad y 1020 semanas de cotización en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad en la AFP Porvenir, fondo pensional en el cual se requieren 1150 semanas para pensionarse, esto es, a la fecha cumple con los requisitos de edad y semanas cotizadas, para ser catalogada dentro del grupo de los "Pre-pensionados", razón por la cual, la suspensión del contrato de trabajo trae como consecuencia la afectación del mínimo vital, así como la dificultad de conseguir un nuevo empleo con el cual mantener a su familia, ya

que por su edad tiene menos posibilidades de integrarse al mercado laboral, siendo este empleo su única fuente de ingresos.

Señaló que, la accionada violentó lo ordenado por el Ministerio de Trabajo en las Circulares No. 021 y 022 del 19 de marzo de 2020, la cual prohíbe los despidos y la suspensión de contratos laborales, razón por la cual, considera que la suspensión de su contrato es ineficaz. Adicionalmente, expone una serie de mecanismos para ser considerados por los empleadores con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, como son: el trabajo en casa, el Teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados-salario sin prestación de servicio.

Finalmente, señaló que, a la fecha tiene pendiente el disfrute de dos (2) periodos de vacaciones, el primero del 20 de febrero de 2018 al 19 de febrero de 2019 y del 20 de febrero de 2019 hasta el 19 de febrero de 2020, razón por la cual, la accionada, no acató el numeral 4° de la Circular 021 de 2020, y en lugar de conceder vacaciones, le suspendió el contrato de trabajo.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 22 de mayo de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo.

El día 22 de mayo de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas a la accionada y vinculada, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS

- **SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que si bien es cierto la accionante desempeñó sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa, se debe tener en cuenta que las funciones actuales de los trabajadores no pueden seguir desarrollándose bajo esta modalidad, en razón a que la liquidación de la E.P.S. sigue un cronograma y presupuesto que debe desarrollarse al pie de la letra, el cual se vio afectado por las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, suspendiendo términos judiciales y administrativos, haciendo necesario la suspensión del contrato de trabajo de la accionante.

Manifestó que la E.P.S. accionada se encuentra en intervención administrativa con toma de posesión para liquidar, ordenada mediante la Resolución 8896 del 1 de octubre de 2019 de la Superintendencia Nacional de Salud, aclarada por Resolución 9200 de 2019.

Indicó que, el fundamento de la decisión de suspender su contrato de trabajo se sustentó en que la naturaleza actual de la empresa es la de proceder con el proceso liquidatorio, es decir, a la fecha no se está desarrollando el objeto social de la accionada y las funciones de los trabajadores están encaminadas al proceso de liquidación, las cuales en su mayoría se desarrollan en las sedes físicas y de manera presencial por los trabajadores.

Afirmó que, en este caso se configuró fuerza mayor y caso fortuito, puesto que se imposibilitó la ejecución del contrato de trabajo, por las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, la limitación a la circulación de personas en el territorio nacional y la consecuente parálisis de otros sectores económicos, que han afectado la regularidad de ejecución de las labores.

Manifestó que, la decisión de suspensión del contrato de trabajo fue tomada teniendo en cuenta que la accionada desplegó esfuerzos en mantener los puestos laborales vigentes haciendo uso de las diferentes opciones o herramientas jurídicas existentes. Así mismo,

indicó que, tuvo en cuenta las recomendaciones desplegadas por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, razón por la cual, ha sostenido 524 puestos de trabajo, los cuales pueden realizar funciones desde sus hogares, ha reconocido vacaciones causadas y anticipadas a trabajadores de la entidad y finalmente, tomando la decisión de suspender algunos contratos laborales.

Alegó que, la decisión tomada en el presente caso, no interfiere con la voluntad de las partes, toda vez que fue motivada por factores externos y por la imposibilidad de prestar el servicio por algunos funcionarios en atención a los lineamientos en bioseguridad necesarios, el distanciamiento social y la restricción en el transporte entre otras situaciones que tampoco dependen de la voluntad del trabajador por ser efectos de una causa imprevisible e irresistible.

Manifestó que, la suspensión del contrato de trabajo es además una forma de proteger el empleo, toda vez que, aunque los contratos estén suspendidos, los trabajadores siguen afiliados al sistema de seguridad social, con las medidas tomadas por el gobierno podrán acceder a sus cesantías para compensar la disminución en sus ingresos y el contrato se reanudará una vez se superen los eventos que forzaron la suspensión.

Indicó que, no hay prueba que acredite que la trabajadora se encuentre en estado de indefensión, forme parte de población vulnerable, sea un sujeto especial de protección constitucional o que se configure un perjuicio irremediable o daño inminente.

Adujo que, el Ministerio del Trabajo ni otra autoridad han prohibido el uso de la figura de la suspensión del contrato de trabajo que se encuentra regulada en el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, la accionada es una empleadora que no requiere de permiso ni autorización del Ministerio del Trabajo.

Manifestó que, las circulares del Ministerio del Trabajo son recomendaciones, las cuales no son de obligatorio cumplimiento, es decir, el empleador cuanta con autonomía y autodeterminación en su poder subordinante para suspender el contrato de trabajo.

Respecto de la información solicitada en el auto admisorio de la presente acción informó que, la accionante se encontraba desempeñando tareas en el área de alto costo desde el 7 de febrero del presente año, y que a razón de la emergencia sanitaria por el Covid 19, a partir del 18 de marzo del 2020 realizaría dichas tareas asignadas bajo la figura de trabajo en casa. Sin embargo, argumentó que, por el no cumplimiento de los indicadores establecidos y el bajo desempeño en las actividades, la accionante tomó vacaciones a partir del 6 de abril hasta el 28 de abril del año 2020 y una vez reintegrada del disfrute de sus vacaciones, se le asignaron nuevas responsabilidades con el acompañamiento necesario, sin obtener los resultados establecidos en el proceso de alto costo.

Informó que, debido a la emergencia sanitaria la accionante fue trasladada bajo la modalidad de trabajo en casa y que Saludvida S.A EPS en Liquidación cuenta con 821 colaboradores activos a corte de fecha 18 de mayo de 2020, siendo el único cargo dentro de la estructura orgánica de la accionada el que ostenta la accionante.

Finalmente, manifestó que, el único beneficio recibido a través de Gobierno Nacional es el aporte en pensión de sólo el 3%, el cual generó un alivio en los ingresos de la colaboradora

Es preciso señalar en este punto que, la accionada a través de correo remitido el día 2 de junio de la presente anualidad, allegó alcance a la contestación de la acción de tutela en la cual manifestó que, le comunicó a la accionante el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo, informándole que a partir del 3 de junio de 2020 y hasta el 24 de julio de 2020 disfrutará de 34 días de vacaciones causados hasta la fecha y que retomará sus labores el día 27 de julio de 2020.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

En su escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que, una vez analizados los supuestos fácticos y las pretensiones de la presente acción, el Ministerio de Trabajo no tiene relación directa con el accionante de ninguna naturaleza jurídica, razón por la cual, no realizó pronunciamientos frente a los hechos de la presente acción.

Adujo que la acción de tutela es improcedente contra el Ministerio del Trabajo por falta de legitimación en la causa por pasiva, puesto que dicho ente ministerial no fue el empleador de la accionante, ni existió un vínculo de carácter laboral ni de ninguna otra naturaleza entre estos, razón por la cual, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia de obligaciones por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Alegó la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales y la existencia de otro mecanismo de defensa judicial.

Finalmente solicitó la desvinculación del Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró los derechos fundamentales del accionante.

CUESTIÓN PREVIA

Previo a resolver la situación de fondo, debe tenerse en cuenta en primer término, que la jurisdicción natural competente para conocer del presente asunto es la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, no puede desconocerse que en ocasión a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529 y PCSJA20-115532 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura con motivo de la pandemia mundial del COVID-19, se encuentran suspendidos los términos judiciales en todas las jurisdicciones, y que en los procesos habilitados bajo el acuerdo PCSJA20-11546 y PCSJA20-11548 en materia laboral no se encuentran habilitadas las actuaciones en asuntos como el de *“la restitución de su empleo con la misma remuneración, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de suspensión su contrato hasta que se cumpla con la restitución del empleo”*.

De otra parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela solo procederá para amparar los derechos fundamentales de aquellas personas que los crean vulnerados, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial para proteger los derechos del interesado (principio de subsidiariedad) o que, existiendo resulten ineficaces y por tanto, la acción se utilice como mecanismo transitorio a fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, y en atención a que el accionante no cuenta, en la actualidad, con otros medios de defensa judicial, y que se está alegando la amenaza de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital; este despacho, en calidad de juez constitucional considera que tales circunstancias le permiten estudiar de fondo esta cuestión, y por tanto procede a resolver esta controversia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establece como problema jurídico a resolver, ¿Si la entidad accionada le ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo en conexidad con el

derecho fundamental al mínimo vital a Celina Urbina Rivera, al suspender el contrato de trabajo a partir del 7 de mayo de 2020?

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) el Derecho al trabajo y la aplicación de la facultad del Ius Variandi, ii) el derecho a la libertad de empresa; y iii) aplicará un estudio armónico de estos dos derechos constitucionales, para desarrollar el caso en concreto.

i. DERECHO AL TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS FACULTADES DEL IUS VARIANDI

Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

A su vez, el artículo 53 de la Constitución política dispuso:

“ (...) 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; 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.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

“La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la Constitución Política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción, omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello. Desde otro aspecto la Corte Constitucional en situaciones especiales ha considerado la procedencia excepcional de la acción de tutela en las que se ha constatado la existencia o amenaza de los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, esa Corporación ha estudiado en cada situación específica el “*ius variandi*”, entendiendo la jurisprudencia por esta:

“(…) como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo.”

En estricto sentido, la Corte Constitucional ha sido enfática en decir que dicha facultad que le es propia del empleador no es siempre absoluta, por lo que de ser aplicada de forma arbitraria o de no encontrarse justificados los motivos de los cambios y la necesidad de estos se estaría ante una clara violación de los derechos fundamentales. En razón a ello, la Sentencia T351 de 2014, explica las reglas o condiciones que debe estudiar el empleador al momento de aplicar el “ius variandi”:

“Es una obligación del empleador, al momento de modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, entre otros, consultar los siguientes aspectos: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) su situación familiar; (iii) el estado de salud del empleado y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento del trabajador durante la relación laboral y; (vii) el rendimiento demostrado.”

Por lo anterior, se considera un abuso de la figura del ius variandi cuando de forma abrupta e irreflexiva se modifica las condiciones laborales del trabajador, sin tener en cuenta la afectación de derechos fundamentales o principios constitucionales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo concerniente a la suspensión del contrato de trabajo, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que fue subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, delimitó de manera expresa las causales por las cuales el contrato de trabajo podrá suspenderse:

“1. por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo. 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores. 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. 5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato. 7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

Bajo este aspecto, el artículo 64 del Código Civil define la figura jurídica de la fuerza mayor y el caso fortuito como:

“el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. etc.”

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

ii. EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA

En este punto, se debe considerar que la protección constitucional de la libertad de empresa encuentra su origen en el artículo 333 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los

límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación."

Y a su vez, la Corte Constitucional, en sentencia C-263-11 ha reiterado que:

"La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de "(...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia". Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable."

Así las cosas, bajo los elementos planteados por la Corte Constitucional, y el concepto plasmado en la Constitución, se colige que en lo que respecta a los asuntos internos de la empresa, tales como métodos de gestión u organización, son una cuestión exclusiva de la empresa sin que una intervención por parte del Estado. Pero se delimitará el alcance de la libertad económica de la empresa, cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

iii. EL CASO EN CONCRETO

Encuentra el despacho que Celina Urbina Rivera señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la suspensión del contrato laboral que está rigiendo desde el 7 de mayo de 2020.

De otra parte, se encuentra que la accionada Saludvida E.S.P. en liquidación sostiene que no ha vulnerado los derechos de la accionante, dado la empresa se encuentra en proceso de liquidación lo que ha impedido que continúe desarrollando su objeto social, ya que las funciones de los trabajadores están encaminadas al proceso de liquidación, las cuales se deben desarrollar en su mayoría en las sedes físicas y de manera presencial en la empresa. Sostiene adicionalmente que, la suspensión del contrato de trabajo no se dio con ocasión al estado de pandemia, sino por las medidas de aislamiento, la limitación a la circulación de personas y la parálisis de algunos sectores económicos, afectando la regularidad en la ejecución de las labores.

Comprendido lo anterior, observa el despacho que en el presente asunto hay dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, el derecho de la trabajadora que está viendo afectado su ingreso con ocasión a la obvia cesación del pago del salario por la suspensión del contrato de trabajo y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, en las decisiones que esta adopta para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que pueda verse enfrentada.

Para resolver esta controversia, debe tenerse en cuenta que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró que actualmente el planeta se encuentra en

situación de pandemia por la rápida propagación del virus COVID - 19, por lo que el Presidente de la República, desde el 17 de marzo de este mismo año, y a través del Decreto 417 de 2020, declaró el estado de excepción de Emergencia Económica Social y Ecológica en todo el territorio nacional, el cual fue prorrogado mediante el Decreto 637 de 2020.

Entre las medidas adoptadas para la protección de la población, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de las personas, la apertura de establecimientos de comercio como restaurantes y bares, y en general todas las actividades que generaran aglomeración. Adicionalmente, se establecieron unas especiales excepciones para la circulación de personas, entre las que se encuentra la posibilidad de transitar para adquirir bienes de primera necesidad, acceso a servicios de salud, notariales, financieros, entre otros.

Las medidas descritas, obviamente han generado la disminución de labores en la gran mayoría de actividades económicas, lo cual claramente impacta negativamente los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los puestos de trabajo y por tanto la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital.

Ahora, al revisar el material probatorio allegado por las partes, se encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

- a) La accionante se desempeña en el cargo de COORDINADOR (A) NACIONAL DE PROGRAMAS ESPECIALES, con contrato de trabajo vigente desde 20 de febrero de 2013.
- b) De conformidad con el informe presentado por la accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento, la accionante se encontraba desempeñando tareas en el área de alto costo desde el 7 de febrero del 2020 y, debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19, a partir del 18 de marzo del 2020 se encontraba realizando las tareas asignadas bajo la figura de trabajo en casa.
- c) La accionada argumenta que la accionante no cumplió con los indicadores establecidos y presentó bajo desempeño en sus actividades, razón por la cual, le fueron concedidas vacaciones programadas a partir del 06 de abril hasta el 28 de abril del año 2020 y posteriormente fue suspendido su contrato de trabajo desde el 7 de mayo de 2020. Sin embargo, no se observa prueba alguna que acredite el bajo rendimiento en el trabajo o el incumplimiento de los indicadores.
- d) De conformidad la contestación de la presente acción, la accionada manifiesta que ha sostenido 524 puestos de trabajo los cuales pueden realizar funciones desde sus hogares (Pág. 2). No obstante, de acuerdo con la información solicitada en el auto admisorio, la accionada manifestó que cuenta con 821 colaboradores activos a corte de fecha 18 de mayo de 2020.
- e) En la actualidad y desde el 7 de mayo de 2020, la accionante se encuentra en cese de actividades laborales, con ocasión a la notificación de suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor emitida por la accionada. Según lo indicado en la comunicación aportada por las partes, la suspensión estaría vigente hasta que se superen las restricciones de movilidad decretadas por el Gobierno Nacional y la accionada cuente con la liquidez para atender todas sus obligaciones laborales.
- f) Teniendo en cuenta que la accionada mediante correo electrónico enviado a la accionante el 2 de junio de 2020, le informó el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo a partir del 3 de junio de 2020, así como la autorización para el disfrute de 34 días de vacaciones causadas hasta la fecha, se colige que la E.P.S accionada no agotó hasta el último recurso, en el presente caso, disfrute de vacaciones causadas o anticipadas, para acudir a la figura de suspensión del contrato de trabajo.
- g) La accionante cuenta con 54 años y 1.020 semanas de cotización en la AFP Porvenir bajo

el Régimen de ahorro individual con prestación definida, razón por la cual, la accionante se encuentra a menos de 150 semanas para adquirir la garantía de pensión mínima.

Es importante tener en cuenta que la E.P.S accionada no logró acreditar que la accionante en realidad presentara bajo rendimiento o incumplimiento de los indicadores en las tareas que le fueron asignadas realizando trabajo en casa, así como tampoco se acreditó que la accionada haya realizado acompañamiento o tomado alguna medida para que la funcionaria cumpliera a cabalidad con las labores que le fueron fijadas.

Así mismo, resulta extraño para este despacho que la accionada manifieste que ha logrado sostener 524 puestos de trabajo los cuales cumplen funciones desde sus hogares y, que sea la accionada la elegida para que le sea suspendido su contrato de trabajo sin haber intentado proteger a su trabajadora con medidas menos lesivas para sus derechos fundamentales, tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible o el otorgamiento de vacaciones anuales, anticipadas o colectivas.

Ahora bien, la accionada mediante comunicación enviada el 2 de junio de 2020 le informa a la accionante el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo a partir del 3 de junio de 2020, con el fin otorgarle el disfrute de 34 días de vacaciones causadas. Sin embargo, la accionada no reconoció los salarios dejados de percibir desde el día 7 de mayo de 2020 hasta el 2 de junio de 2020.

Por lo anterior, se ampararán los derechos fundamentales de la accionante, y en consecuencia se ordenará a la empresa que deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo causada desde el 7 de mayo de 2020 hasta el 2 de junio de 2020, debiéndose en consecuencia realizar el pago de los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales.

Así mismo, se conminará a la entidad accionada para que una vez la accionante cumpla con los periodos de vacaciones causadas que le fueron concedidas y posible otorgamiento de vacaciones anticipadas, se brinde la posibilidad de desarrollo de trabajo en casa o teletrabajo a la accionante en las mismas condiciones que se ha sostenido esta forma de trabajo respecto de los 524 puestos de trabajo que desarrollan sus funciones.

Respecto de los aportes a la seguridad social, teniendo en cuenta que la accionada resultaría seriamente afectada por la disminución en los aportes a la seguridad social por faltarle menos de 150 semanas para adquirir la garantía de pensión mínima, se ordenará el reconocimiento y pago de los aportes a la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y Ley 797 de 2003.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales invocados por **CELINA URBINA RIVERA** con CC No. 37.177.367 vulnerados por la accionada **SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN**, conforme a la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN** que, en un término no mayor a **48 HORAS** contadas a partir de la notificación de esta sentencia, deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo de **CELINA URBINA RIVERA** desde el 7 de mayo de 2020 al 2 de junio de 2020, y en consecuencia realice el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir en dicho periodo.

TERCERO: ORDENAR a **SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN** realice el reajuste los aportes a la seguridad social de **CELINA URBINA RIVERA**, para que sean reconocidos y

pagados de manera completa de acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y Ley 797 de 2003.

CUARTO: CONMINAR a SALUDVIDA E.P.S. EN LIQUIDACIÓN para que una vez CELINA URBINA RIVERA cumpla con los periodos de vacaciones causadas, se tengan en cuenta que es posible otorgamiento de vacaciones anticipadas y/o se le brinde la posibilidad de desarrollo de trabajo en casa o teletrabajo con la debida capacitación.

QUINTO: NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

SEXTO: PUBLICAR este fallo en la página <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>

SÉPTIMO: En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

OCTAVO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su ARCHIVO DEFINITIVO.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ