

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00159 DE MAGDALENA PARRA CONTRA HEALTHFOOD SA EN LIQUIDACIÓN, VINCULADAS: MINISTERIO DE TRABAJO, HEALTHY CATHERING, ANDRÉS MAURICIO SILVA LEÓN - LIQUIDADOR DE HEALTHFOOD SA - EN LIQUIDACIÓN, LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, FAMISANAR EPS, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM, NEUROFAMILIA IPS SAS Y CLÍNICA EUSALUD.**

**ANTECEDENTES**

**MAGDALENA PARRA** solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna, salud en conexidad con la vida y estabilidad laboral reforzada, vulnerados por la accionada y como consecuencia, se ordene su reinstalación al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, se ordene el pago de acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación con la compañía y se condene a la sanción de 180 días de salario en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de su petición sostuvo que se vinculó a la compañía Healthfood SA en Liquidación, mediante contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 15 de enero de 2013 y ocupó el cargo de auxiliar de alimentos.

Informó que la accionada desarrolla su objeto social prestando servicios de alimentación hospitalaria, incluyendo cafeterías, restaurantes, casinos empresariales y atención de eventos. Adicionalmente, aseguró que la compañía tenía dentro de su planta de personal aproximadamente a 14 trabajadores con patologías de origen laboral, calificadas por las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez.

Señaló que, el contrato suscrito por las partes se desarrolló con normalidad, sin que fuera objeto de investigaciones disciplinarias, llamados de atención o sanciones. No obstante, afirmó que, en vigencia de la relación laboral, sufrió dos accidentes laborales en junio de 2013 y mayo de 2014, que le ocasionaron lesiones graves en la rodilla que luego fueron diagnosticados como trastorno de ligamento, lesión de menisco medial y lesión de cuerno lateral.

Explicó que la ARL ha realizado tratamientos de reconstrucción del ligamento cruzado con injertos, por medio de cirugía reconstructiva en la rodilla practicada el 11 de noviembre de 2015, por lo que actualmente se encuentra en proceso de calificación con la ARL la Equidad Seguros de Vida.

Manifestó que el empleador tenía conocimiento de la situación por ser este quien reportó el accidente a la ARL, además de recibir las incapacidades y recomendaciones médicas. Sin embargo, el 23 de abril de 2020 la empresa decidió de manera unilateral y sin justa causa terminar el contrato de trabajo, y el de aproximadamente 20 trabajadores más que se encontraban padeciendo patologías médico-laborales diagnosticadas y calificadas.

Afirmó que el liquidador de la compañía les informó que el pago de su liquidación se realizaría en el término de 1 año contado a partir de la terminación del contrato.

Adicionalmente, adujo que la planta del personal fue vinculada a la nueva empresa Healty Catering, sin embargo, el grupo de trabajadores con patologías diagnosticadas y calificadas no fueron vinculados laboralmente a la empresa.

Indicó que no le entregaron orden de examen médico de retiro, constancia de pago a la seguridad social, planillas de pago a la seguridad social, ni carta de autorización de retiro de cesantías. Así mismo, dijo que tampoco pidió autorización al Ministerio de Trabajo para despedir a los trabajadores por el cierre de la empresa.

Argumentó que, con la terminación arbitraria del contrato de trabajo, se está vulnerando su derecho a la salud y seguridad social, pues su trámite de calificación se vio suspendido de manera indefinida por la terminación del vínculo laboral, además de no contar con los suficientes recursos económicos para suplir el tratamiento y obtener los elementos ortopédicos requerido para tratar su patología.

Finalmente, dijo que la empresa accionada tomó provecho de la contingencia generada por la emergencia sanitaria con ocasión al Covid-19 para despedir a trabajadores enfermos y calificados sin tener en cuenta el fuero de estabilidad laboral reforzada.

### **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 08 de junio de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo, Healthy Cathering, Andrés Mauricio Silva León - Liquidador de Healthfood SA - En Liquidación, La Equidad Seguros de Vida, Positiva Compañía De Seguros, Famisanar EPS, Cafam, Neurofamilia IPS SAS y Clínica Eusalud.

El 09 de junio de 2020, el Juzgado mediante oficios enviados a la accionada y vinculadas, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por el accionante.

### **RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADA**

- **HEALTHFOOD SA EN LIQUIDACIÓN, ANDRÉS MAURICIO SILVA LEÓN - LIQUIDADOR DE HEALTHFOOD SA EN LIQUIDACIÓN**

Mediante escrito de contestación, indicó que la solicitud de la accionante es de naturaleza contractual y económica derivadas de la relación laboral con la empresa, por lo que cuenta con medios de defensa judicial como la jurisdicción ordinaria a la que puede acudir para satisfacer las pretensiones solicitadas.

Informó que inició el proceso de liquidación el 05 de marzo de 2020, por lo cual no desarrolla su objeto social o actividad económica alguna y solo conserva capacidad jurídica para los actos de inmediata liquidación.

Señaló que no existe prueba sumaria allegada por la accionante que compruebe que es madre cabeza de familia y que su núcleo familiar este compuesto por las personas referidas.

Afirmó que nunca comunicó que el pago de la liquidación se realizaría a 1 año, pues desconoce en los procesos de liquidación la circunstancia del pasivo laboral. Igualmente, adujo que desconoce de la creación de una nueva empresa por no ser del resorte de su competencia.

Indicó que los contratos de trabajo fueron terminados con ocasión al inicio del proceso liquidatorio, por ser esta una actividad enmarcada a la inmediata liquidación, tal como lo es

graduar y calificar el pasivo laboral, para iniciar con los pagos en relación directa con la consecución de recursos.

Aseguró que la terminación del contrato laboral suscrito ocurrió a causa de la del proceso de liquidación y no como manifiesta la accionante que fue con ocasión a su patología o rendimiento.

En cuanto a su objeto social, informó que consistía en la producción, comercialización y distribución de toda clase de alimentos, no obstante, desde su origen se especializó en la operación de la alimentación hospitalaria. Explicó que al finalizar el año 2018, se presentó una reducción en su operación del 80% teniendo en cuenta el cierre intempestivo de todas las clínicas con las que había suscrito contratos comerciales de suministro y prestación del servicio de alimentación hospitalaria.

Declaró que para el año 2019, tramitó las acciones necesarias para liquidar la empresa y responder por los pasivos pendientes por cancelar, teniendo en cuenta las dificultades financieras presentadas.

Informó que no tiene acceso a beneficios estatales por encontrarse en estado de liquidación y de ser así incurriría en un despropósito en contravía de la naturaleza del proceso que afronta.

Frente a las pretensiones de la accionante, expuso que, debido a la insolvencia de la compañía, no se puede reincorporar a Magdalena Parra al cargo que ocupaba, en razón a que no existe ninguna operación donde se pueda ejecutar las labores que corresponden a ese cargo, o alguno superior por ser operativos en un proceso de liquidación.

Advirtió, que la compañía cuenta únicamente con cargos administrativos ocupados por un profesional financiero, un revisor fiscal, un profesional jurídico, un contador y el agente liquidador. Por consiguiente, al no existir cargo que pueda ocupar la accionante, la terminación del contrato ocurrió sin justa causa y por tanto reconoció la respectiva indemnización.

Refirió que la accionante no probó una vulneración a su mínimo vital, lo que consecuentemente daría lugar a que el presente asunto sea improcedente.

En cuanto al proceso de acreencias, informó que la accionante debe hacerse parte del proceso liquidatario presentando así su acreencia que será graduada, calificada y pagada respetando la prelación legal.

Finalmente, solicitó al despacho que se declare la improcedencia de la presente acción de tutela.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que no tiene relación directa o de naturaleza jurídica con el accionante, por lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no ser la entidad que amenazó o vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

En cuanto a la terminación del contrato, indicó que revisado el gestor documental no encontró que la compañía accionada hubiere registrado solicitud sobre la terminación o suspensión del contrato de trabajo en cuestión.

Finalmente, solicitó al despacho declarar improcedente la presente acción de tutela, por existir falta de legitimación en la causa por pasiva.

- **LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA**

Informó que la accionante se encontró afiliada a la entidad desde el 12 de febrero de 2013 hasta el 31 de agosto de 2017, como empleada dependiente de la empresa Healthfood SA, y actualmente reporta un estado de retirado.

Adujo que, durante el periodo de afiliación, la accionante presentó dos siniestros No. 273886 el cual obedece a un accidente laboral ocurrido el 19 de marzo de 2014 y No. 315438 por accidente laboral ocurrido el día 19 de enero de 2015.

Manifestó que por lo anterior a la accionante le fue diagnosticado *“contusión en la rodilla derecha y lesión grado iii del ligamento cruzado”*. El 10 de octubre de 2015 fue valorada por medicina laboral en donde se determinó que es *“paciente con cuadro compatible de cuadro inestabilidad rotula por lesión ligamento cruzado anterior más condromal/ rotula”*

Para el año 2018, informó que presentó sintomatología y se renovaron recomendaciones laborales, autorizando medicamentos e incapacidad por 3 días. Así mismo, para el 31 de octubre de 2019, la accionante requirió atención de seguimiento y control por lo cual se formuló recomendaciones y cita de control para actualización.

Declaró que, para el 01 de abril de 2020, requirió atención de seguimiento y control por parte de medicina laboral, en esta oportunidad se explicó la siguiente circunstancia *“Esta laborando en su actividad ahora en casa por la cuarentena, la empresa entro a liquidación y salió el 2 de febrero a vacaciones y se cruzó con la contingencia por Covid 19.”*. Adicionalmente se formuló *“acetaminofem tab y diclofenaco gelcomo rescate”*.

Señaló que la paciente se encuentra en seguimiento por parte de medicina laboral y el manejo de medicamentos para aliviar el dolor residual. Además, informó que se encuentra en proceso de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral por parte del comité interdisciplinario de la ARL; en ese sentido indicó que una vez se tenga el dictamen de PCL, sería notificado a las partes interesadas.

Finalmente, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no vulnerar los derechos fundamentales de la accionante.

- **POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, manifestó que no es la entidad legitimada para actuar y responder por la posible vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, por lo que se presenta la figura de falta de legitimación en la causa por pasiva.

Finalmente, solicitó al despacho declarar como improcedente la acción de tutela y desvincular a Positiva Compañía de Seguros SA.

- **FAMISANAR EPS**

En su escrito de contestación, señaló que el estado de afiliación de la accionante se encuentra activo, en calidad de cotizante de la empresa Healthfood SA, sin que esta última hubiere realizado el aporte correspondiente al mes de mayo de 2020.

Adjuntó certificado de historial de incapacidades comprendidas entre el 15 de abril de 2013 y el 09 de julio de 2017. Adicionalmente informó que la accionante no adelanta ningún proceso de medicina laboral con la EPS.

Finalmente, y luego de alegar falta de legitimación en la causa por pasiva por no tener ninguna relación contractual o laboral con la accionante, solicitó al despacho desvincular a Famisanar EPS de la presente acción constitucional.

- **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM**

En su escrito de contestación, declaró que no le corresponde a la Caja de Compensación Familiar Cafam, garantizar los derechos alegados por la accionante, puesto que no mantiene ningún vínculo laboral con la misma.

Informó que, una vez consultado el sistema interno de información, la accionante se encuentra actualmente suspendida.

Finalmente, solicitó al despacho desvincular a la entidad de la presente acción de tutela.

- **HEALTHY SERVECES DE CATERING SAS, NEUROFAMILIA IPS SAS Y CLÍNICA EUSALUD**

Vencido el término concedido en la presente acción constitucional, las entidades vinculadas guardaron silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela.

### 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 se vulneraron los derechos fundamentales del accionante y, en consecuencia, si es procedente ordenar su reinstalación y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

Al respecto, es necesario remitirse al artículo 53 de la Constitución Política, que señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral de los sujetos en situación de discapacidad, acorde con sus condiciones de salud. Lo expuesto, se traduce en la protección por parte del Estado para que el trabajador, en casos muy particulares, pueda obtener garantías constitucionales como lo son permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que por sus condiciones de salud, ya sea física, sensorial y psíquica se encuentren en situación de debilidad manifiesta o estado de vulnerabilidad; es por ello que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, les reconoce un derecho a permanecer en su empleo mediante acciones afirmativas que garantizan y aseguran el ejercicio efectivo de sus derechos, mediante la adopción de medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de la discapacidad, en los siguientes términos:

*ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente*

*demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

La Corte Constitucional, al realizar el análisis de constitucionalidad de esta norma, mediante la sentencia C-531 de 2002 la declaró condicionalmente executable, bajo el entendido que no producía efecto alguno el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación, sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido.

En virtud de lo anterior, es claro que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene los siguientes elementos:

1. El pago de la indemnización de 180 días de salario en caso de operar el despido de una persona, en razón de su limitación, sin que medie autorización del Ministerio de trabajo.
2. Sin perjuicio del pago de la indemnización, la garantía de ser restablecido a su lugar de trabajo.

Adicionalmente con el fin de definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional emitió la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017, en la que aclaró que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, que tiene los siguientes elementos:

- i. se destina a todas las personas, sin importar que tengan, o no, una vinculación subordinada, y
- ii. debe aplicarse a todas a aquellas personas que demuestren tener al momento de su despido una afectación en su estado de salud de tal importancia, que les impida desarrollar de manera normal su función, sin importar si están calificadas, o no;
- iii. si bien se presume que se configura un despido discriminatorio en caso de no solicitarse la autorización a la oficina del trabajo, debe tenerse en cuenta que esta presunción es susceptible de ser desvirtuada.

Al respecto, la Corte Constitucional indicó:

*“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.  
(...)”*

*La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de*

*prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

*(...)*

*Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes.*

Aclarado lo anterior, procede el Despacho a verificar si se encuentran reunidos los presupuestos aquí señalados para establecer si es procedente la solicitud de la accionante.

- i. En relación con el vínculo entre las partes, se encuentra que está debidamente probado que la accionante Magdalena Parra estaba vinculada laboralmente con la accionada **HEALTHFOOD SA - EN LIQUIDACIÓN**, desde el 15 de enero de 2013, ya que obra en el expediente el contrato laboral, certificaciones laborales y comprobantes de pago de nómina, hasta el 23 de abril de 2020 fecha en la que se dio por terminado el contrato.
- ii. Respecto al estado de salud de la accionante, se encuentra que fue diagnosticada por "contusión en la rodilla derecha y lesión grado iii del ligamento cruzado", que en valoración de medicina laboral el 10 de octubre de 2015, se dictaminó "paciente con cuadro compatible de cuadro inestabilidad rotula por lesión ligamento cruzado anterior más condromal/rotula".

Así mismo, se encuentra que el 31 de julio de 2019 fueron emitidas recomendaciones laborales durante 6 meses por parte de medicina laboral, para la regulación de tareas conforme al cargo desempeñado como "auxiliar de alimentos" al presentar una patología laboral del miembro inferior derecho, entre ellas: "Evitar adopción de posturas prolongadas de pie durante la jornada laboral, Realizar actividades que requieran manipulación, levantamiento o arrastre de cargas que no excedan los 10 Kg, Se recomienda limitar actividades que impliquen subir y bajar escaleras de manera frecuente y puede realizar actividades que no requieran adopción de posturas en cuclillas, arrodillado o agachado por periodos prolongados."

Adicionalmente, de acuerdo con el informe emitido por la ARL vinculada, se indicó que la accionante Magdalena Parra, se encuentra en proceso de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral por parte del comité interdisciplinario de La Equidad Seguros de Vida.

Así las cosas, aunque está acreditado que el estado de salud de la accionante se encuentra disminuido, lo cierto es que esta condición no le impedía desarrollar su función, pues nótese como de conformidad con la documental allegada, la afectación del estado de salud de la accionante se dio por los accidentes laborales ocurridos los días 19 de marzo de 2014 y 19 de enero de 2015, y después de estos siniestros, la relación laboral se mantuvo sin novedad durante los siguientes 5 años, sin que se observe que la accionante haya estado impedida para desarrollar su labor como auxiliar de alimentos, la cual desarrollo hasta la fecha de terminación de su contrato.

- iii. Ahora, si se pudiera aceptar que la accionante estuvo impedida para desarrollar sus funciones para el momento de su desvinculación, y por tanto estuviera amparada de este fuero de estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que en el presente caso la empresa

accionada logra desvirtuar la presunción de discriminación que operaba en su contra, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- No está en discusión en el proceso que la accionante Magdalena Parra se desempeñó en la empresa accionada como Auxiliar de Alimentos.
- Obra el certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada, en el cual se observa que el 5 de marzo de 2020 la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación.
- Se evidencia carta de terminación del contrato de fecha 23 de abril de 2020, de la cual se observa que la empresa reconoce terminar unilateralmente y sin justa causa la relación laboral, en atención al estado de liquidación en que se encuentra y la imposibilidad de desarrollar su objeto contractual.

Desde este escenario, aunque no se desconoce el deterioro en el estado de salud de la accionante, no se puede afirmar que la terminación de la relación laboral se haya dado por su estado de salud, sino que esta obedeció al estado de liquidación de la empresa que le impide desarrollar su objeto contractual y por tanto, necesariamente debe prescindir de los servicios de los trabajadores que no son necesarios para las actividades liquidatorias, tal como ocurre con el cargo de Auxiliar de Alimentos que tenía la accionante.

Ahora bien, aunque la accionante sostiene que todos los trabajadores que no tienen restricciones médicas fueron contratados con la empresa Healthy Servicios De Catering SAS, debe indicarse que no existe ninguna prueba que acredite el vínculo que supuestamente existe entre esta y la accionada Healthfood SA En Liquidación. Adicionalmente, revisados los certificados de existencia y representación legal de ambas compañías, no se observa relación o dependencia comercial entre estas empresas.

Por todo lo anterior, y como quiera que el fuero por estabilidad laboral reforzada no se configura, es claro que en el presente asunto no opera la protección constitucional deprecada.

De otra parte, respecto a la terminación del contrato durante la emergencia sanitaria, debe tenerse en cuenta que si bien actualmente el planeta se encuentra en situación de pandemia por la rápida propagación del virus COVID - 19, y por esta razón se declaró por parte el Ministerio de Salud la emergencia sanitaria que actualmente sigue vigente hasta el 31 de agosto de 2020, tal como lo dispone la Resolución 844 del 26 de mayo de 2020, encuentra el despacho que esta situación resulta ajena a los móviles que tuvo la empresa accionada para realizar la desvinculación de la accionante.

Al efecto, aunque no puede discutirse que, de manera general, las empresas han resultado afectadas económicamente por los cambios sociales y económicos causados por esta emergencia sanitaria, y esto ha ocasionado terminaciones de contratos de trabajo en todo el país, lo cierto es que la disolución y entrada en liquidación de la empresa accionada se dio desde el 5 de marzo de 2020, esto es antes de la declaratoria de esta emergencia, y por tanto la terminación del contrato de trabajo nada tiene que ver con la pandemia que actualmente se presenta.

En todo caso, si se pudiera relacionar la terminación del contrato de la accionante con los estragos económicos producidos por el COVID 19, debe tenerse en cuenta que en ninguna de las medidas normativas que ha tenido que adoptar el Gobierno Nacional se ha prohibido a los empleadores hacer uso de la facultad legal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, por lo que es claro que esta decisión no podría reprocharse, menos aún en circunstancias como las que se acreditan en la presente acción, en las cuales la accionada está ejerciendo los actos

propios del proceso de liquidación voluntaria que actualmente afronta, en los términos señalados en el artículo 222 del Código de Comercio.

De otra parte, aunque la accionante indica que Healthfood SA En Liquidación no hizo uso de las ayudas otorgadas por el Gobierno Nacional y además realizó despidos colectivos durante la emergencia sanitaria, es necesario aclarar que, de la lectura de las medidas adoptadas, puede colegirse que las empresas en liquidación no están incluidas dentro de los estímulos otorgados a las empresas, precisamente porque estas pretenden salvaguardar las empresas que buscan sobrevivir y desarrollar su objeto social a pesar de la afectación que ha traído esta situación.

Adicionalmente, en el presente asunto tampoco está acreditada la materialización de despidos colectivos, y en todo caso al no acreditarse la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, no sería un punto para dirimir en la presente acción constitucional.

Por lo anteriormente expuesto, este despacho **NEGARÁ** las pretensiones solicitadas por la parte accionante.

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:** **NEGAR** el amparo solicitado en la acción de tutela interpuesta por **MAGDALENA PARRA** con C.C. No. **28.336.360** en contra de **HEALTHFOOD SA EN LIQUIDACIÓN** por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** **NOTIFICAR** la presente providencia por el medio más expedito.

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

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

**QUINTO:** **PONER EN CONOCIMIENTO** de las partes el expediente de tutela digital a través del vínculo: [https://etbsj.sharepoint.com/:f:/s/AUTOSCUARENTENA/EvatL8RkyVtHuRpQFLKjHzEBnULbpee\\_ZDKhMZS9vQKd\\_A?e=rmNvyH](https://etbsj.sharepoint.com/:f:/s/AUTOSCUARENTENA/EvatL8RkyVtHuRpQFLKjHzEBnULbpee_ZDKhMZS9vQKd_A?e=rmNvyH)

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**DIANA MARCELA ALDANA ROMERO**  
**JUEZ**