



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C.

Transformado transitoriamente en
Juzgado 66 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Bogotá

Bogotá D.C., once (11) de junio de dos mil veinte (2020).

Radicación: 11001-41-89-066-2020-00412-00.
Accionante: María Unice Martínez Mendoza
Accionada: Dugotex S.A. En Reorganización
Trámite: Acción de tutela.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela que María EUNICE Martínez Mendoza interpuso contra su empleador Dugotex S.A. En Reorganización, trámite en el que se vinculó al Ministerio de Trabajo, a la EPS Suramericana y a la ARL Sura.

I. Antecedentes

a. La pretensión.

Deprecó el accionante la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital y al trabajo los cuales considera vulnerados por la sociedad convocada, al disponer la suspensión de su contrato laboral el 30 de mayo de 2020, bajo el argumento de la fuerza mayor o caso fortuito de que trata el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, derivado de la emergencia generada por el Coronavirus en todo el territorio nacional.

Pretende, en consecuencia, que se conmine a la accionada a cancelarle el valor de las vacaciones que le otorgó, dejar sin valor y efecto tanto las licencias no remuneradas como la suspensión de su contrato laboral, y disponer que su empleador le pague los salarios y prestaciones sociales que no percibió durante el aislamiento preventivo ordenado por el Gobierno.

b. Hechos que anteceden la acción de tutela.

Relató la actora que trabaja hace 25 años para la empresa Dugotex S.A., En Reorganización bajo la modalidad de contrato indefinido, desempeñándose como operaria auxiliar de bodega, con una asignación de un salario mínimo legal mensual vigente.

Informó que una vez inició el periodo de aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional a causa de la pandemia del Covid-19, su empleador decidió otorgar vacaciones no remuneradas a todos los empleados, las cuales tuvieron lugar entre el 24 de marzo y el 12 de abril de 2020.

Posteriormente, debido a la extensión de las medidas de confinamiento, su patrono le envió un correo electrónico informándole que era necesario que solicitara y suscribiera una solicitud de licencia no remunerada, la cual tuvo lugar entre el 13 de abril y el 4 de mayo del año que avanza y luego fue prorrogada hasta el 31 de mayo último, bajo el argumento que de no tenía dinero, poseía muchas deudas y ningún banco le otorgaba un crédito, por ende, carecía de los recursos para pagarle a los empleados máxime si tenía suspendida la producción de la empresa.

Finalmente, mediante comunicación de fecha 30 de mayo del año que avanza, Dugotex S.A. en Reorganización le informó acerca de la suspensión de su contrato laboral por la causal fuerza mayor o caso fortuito, lo cual a su juicio no se compadece con su estado de salud, pues debido a una enfermedad profesional vio disminuida su capacidad laboral desde hace varios años y los ingresos que percibe provienen únicamente de su empleo, los cuales requiere para cubrir los gastos de mantenimiento de su hogar, su hija y los propios.

c. Trámite procesal

i. Mediante auto de fecha 2 de junio de 2020, se admitió la acción de tutela y se dispuso la notificación de la accionada para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción. Así mismo, se

consideró pertinente vincular al trámite al Ministerio de Trabajo, a la EPS Suramericana y a la ARL Sura.

ii. La empresa accionada no se pronunció frente a la acción impetrada en su contra, pese a estar debidamente enterada de la admisión de la misma.

iii. El Ministerio de Trabajo en primer lugar solicitó la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela frente a la entidad por falta de legitimación en la causa por pasiva, en la medida que no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre la accionante y el Ministerio, lo que a su juicio da lugar a que haya en su favor ausencia de responsabilidad, bien sea por acción u omisión, en lo que respecta a la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la accionante.

En segundo lugar, el ente Ministerial recordó que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que la pandemia generada por el Coronavirus es un fenómeno temporal, por lo que hizo mención a alternativas existentes en las normas laborales que pueden ser acogidos por las empresas y los empleados, tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio.

iv. La EPS Suramericana expuso que las pretensiones de la solicitud de amparo no son de recibo para la entidad, configurándose la falta de legitimación en la causa por pasiva, por no ser EPS SURA quien presuntamente vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

v. Por su parte, la ARL Sura señaló que la accionante es una trabajadora que tiene reconocida como enfermedad laboral los diagnósticos de *“tendinitis de bíceps, síndrome de túnel del carpo, epicondilitis*

medial y bursitis del hombro" por las cuales ya tiene calificada pérdida de capacidad laboral en un 15,92% con fecha de estructuración 16 de octubre de 2014, a quien se le han brindado las prestaciones correspondientes y tuvo control por manejo crónico el pasado 24 de marzo y también recibe manejo por su EPS por otras patologías de origen común.

II. Consideraciones

El artículo 86 de la Carta Política ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, cuya finalidad se encamina a lograr la eficaz, concreta e inmediata protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en las situaciones y bajo las condiciones específicamente previstas en el decreto que la reglamentó.

Por su parte, el inciso 4° del mencionado artículo también consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y establece que *"esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*.

Así mismo, el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, prevé que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.

En torno al tema, la Corte Constitucional en la sentencia T-1008 de 2012 indicó que la acción de tutela *"...por regla general, procede de manera subsidiaria, es decir, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. De allí, que la tutela no constituya un medio alternativo, ni facultativo, que permita adicionar o complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por el Legislador"*.

En el mismo pronunciamiento la Corporación citó un aparte de la sentencia T-340 de 1997, con el que recuerda que *“en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso (de la acción de tutela) cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito”*.

Ahora bien, en contraste a lo analizado, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, existen excepciones al principio de subsidiariedad que tornan procedente que a través de la acción de tutela se estudien los hechos que se consideran por parte del accionante vulneradores de sus garantías fundamentales.

La primera excepción es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario dispuesto por el Legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, y la segunda, que siendo apto el mecanismo ordinario para obtener la protección reclamada, dada la inminencia del perjuicio irremediable que se invoca, el medio ordinario pierde su capacidad para garantizar los postulados constitucionales, caso en el cual procede de manera excepcional la tutela.

Dicho esto, el primer análisis que debe efectuarse consiste en examinar la vulneración que invoca la accionante y las pretensiones con las que pretende sea mitigado ese daño, en comparación con la aptitud del medio ordinario de defensa que dispuso el legislador para solucionar el conflicto como el que aquí se analiza, para luego determinar si el mecanismo judicial al alcance de la afectada puede otorgarle una protección eficaz.

Así pues, al analizar la vulneración que alega la accionante y lo que pretende para que ésta cese, se puede concluir que si bien es cierto el conflicto expuesto por la actora debe ventilarse ante el Juez Ordinario Laboral, autoridad a la que le asiste el deber de avaluar la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo de la empleada, también lo es, que en el marco del Estado de la

Emergencia Sanitaria, Económica, Social y Ecológica por la que atraviesa el país a causa del Coronavirus, el servicio público de justicia se ha visto restringido, a tal punto que desde mediados del mes de marzo la mayor parte de las oficinas judiciales cerraron sus puertas, y el personal judicial se encuentra desarrollando sus funciones desde casa, dándole prioridad a los asuntos constitucionales.

De manera que, pese a la existencia de un mecanismo judicial idóneo diferente a la tutela, con el que la accionante puede obtener la protección laboral que reclama, lo cierto es que, por la pandemia de Covid-19 y las medidas de confinamiento obligatorio que ha adoptado el Gobierno Nacional para evitar la propagación del virus, la accionante se ve impedida para acudir a dicho medio de defensa, perdiendo entonces dicho mecanismo su capacidad para garantizar los derechos de la accionante, restándole solo acudir a la acción de tutela, medio idóneo y eficaz para resolver su reclamo en las actuales circunstancias.

Entonces, superado el punto relacionado con la procedibilidad de la acción, entrará el Juzgado a determinar si en verdad existe una vulneración a los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la accionante por parte de su empleador, debido a la determinación de suspender su contrato laboral, amparado en la difícil situación que atraviesa la compañía a causa del Coronavirus.

Para el efecto, es importante recordar que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51 establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas, de las cuales importa para este caso la contemplada en el numeral 1º, que establece que el contrato podrá suspenderse por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Cabe señalar que lo pretendido por el legislador con la expedición de la mencionada norma, es evitar que de forma

intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y sus familias.

No obstante, para que opere la suspensión de un contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, no es necesario que medie autorización del Ministerio de Trabajo, pues tal como lo señaló dicho ente ministerial al ser vinculado a esta acción, no está facultado para dar vía libre a ese tipo de determinaciones y mucho menos para definir las controversias laborales que se generen en torno a la suspensión.

Así pues, la única exigencia para que se dé la suspensión del pacto laboral, es que la fuerza mayor o el caso fortuito se encuentre probado. En torno al tema la Corte Constitucional en la Sentencia SU-449 de 2016, trajo a colación lo expuesto en una decisión del 15 de junio de 2000, expediente 12423, señalando que:

“la fuerza mayor sólo se demuestra: ‘...mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña).

(...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias *() En síntesis, para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa.*

() además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente, es decir, no serle imputable desde ningún ámbito; no provenir de su culpa *() cuya causa no le es imputable al demandado, y en cuyo daño no ha existido culpa adicional por parte de este”. (Negrilla intencional del Juzgado).*

De manera que, este estrado ante la contingencia actual generada por el Covid-19, no puede desconocer que el país se encuentra frente a una situación de fuerza mayor, pues sus consecuencias de todo tipo, imprevisibles e irresistibles han sido sufridas por toda la población, lo cual ha dado lugar a que de manera justificada diversas empresas estén optando por suspender los contratos de trabajo de sus empleados, pues sus condiciones

económicas han variado negativamente y no pueden solventar los gastos como venían haciéndolo.

Ahora bien, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo ha dictado medidas de orden laboral dentro del estado de emergencia económica, tendientes a promover la conservación del empleo, por tanto, ha instado a los empleadores a usar otro tipo de mecanismos tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas y colectivas, permisos remunerados, todo ello con el fin de evitar el despido de los trabajadores.

Así pues, en línea con lo analizado y de cara al acaso concreto, encuentra el despacho que la decisión adoptada por la sociedad Dugotex S.A., en torno a la suspensión del contrato laboral de la accionante María Eunice Martínez Mendoza, se encuentra justificada por la emergencia económica, social y ecológica declarada en todo el territorio nacional por cuenta del Covid-19.

Lo anterior es el resultado del análisis del material probatorio acopiado a las diligencias, el cual pone en evidencia que la decisión de la empresa accionada para con su empleada no es caprichosa, malintencionada o producto de la enfermedad laboral que la aqueja desde años atrás, sino que es el resultado del agotamiento de recursos económicos que ha padecido la compañía por cuenta del impacto de la pandemia, lo cual generó el cese de su producción textil.

Ahora bien, este estrado no puede desconocer que la sociedad tutelada antes de suspender el contrato laboral de la actora, adoptó medidas con la venia de los trabajadores tendientes a conservar el empleo, tales como el otorgamiento de vacaciones colectivas remuneradas, cuyo pago se acordó para finales del año que transcurre y licencias no remuneradas, sumado a que la compañía otorgó auxilios de alimentación y en algunos casos bonos Sodexo a los trabajadores, como consta en los anexos que acompañan la tutela (Folios 4 al 7 del expediente electrónico).

Adicionalmente, la empresa mantuvo al tanto a la actora acerca de todas las decisiones que adoptó pensando en garantizar la estabilidad laboral de toda la planta de personal, y le informó que acudió a instancias bancarias y gubernamentales para poder obtener la financiación requerida para solventar sus obligaciones, pero dado el proceso de reorganización por el que atraviesa la compañía como consta en su certificado de existencia y representación legal, no pudo acceder a ningún alivio.

Aunado a lo anterior, aunque el empleador finalmente dispuso la suspensión del contrato laboral de la señora Martínez Mendoza, ésta no se encuentra desprotegida por el sistema general de seguridad social, prueba de ello es que la actora se encuentra activa en las afiliaciones de salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar y cesantías, como pudo constatarse en el Registro Único de Afiliados -RUAF-, por lo que puede concluirse que el patrono de la encartada ha respetado sus garantías laborales mínimas.

Así mismo, no puede pasarse por alto que las medidas adoptadas por la empresa tienen un carácter transitorio y fueron implementadas de común acuerdo entre la compañía y los trabajadores, como consta en toda la documentación aportada junto al escrito de tutela, luego conforme lo dispone el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez desaparezcan o se superen las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador está obligado a avisar a la trabajadora la fecha de la reanudación de su labor y tendrá el deber de admitirla a la ocupación que desempeñaba al momento de la suspensión del pacto.

Finalmente, si bien la tutelante expone una afectación a su mínimo vital por haber dejado de percibir su salario debido a la suspensión de su contrato, debe tener en cuenta que las medidas de confinamiento se han venido flexibilizando y la economía viene reactivándose paulatinamente, además por disposición del

Gobierno Nacional, la tutelante puede acceder a sus cesantías con el fin de obtener un alivio económico en esta difícil situación por la atraviesa no solo toda la población colombiana sino el mundo entero.

Por todo lo analizado, concluye el Juzgado que la sociedad accionada no ha vulnerado la garantías fundamentales de su trabajadora y aquí accionante, pues si bien dispuso la suspensión de su contrato laboral, ello obedece a una situación de fuerza mayor generada por la presencia del Covid-19 en el país.

III. Decisión

En mérito de expuesto, el Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá transformado transitoriamente en el Sesenta y Seis de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de esta ciudad, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente fallo.

Notifíquese esta decisión a las partes e intervinientes por el medio más expedito y eficaz, y de no formularse impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Comuníquese y Cúmplase


NATALIA ANDREA MORENO CHICUAZUQUE
JUEZ

DLGM