



**JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**

ACUERDO PCSJA18-11127

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

Proceso	Acción de tutela
Accionante	María Alejandra López Ovalle
Accionado	Hotel Augusta – International Food Services S.A.S.
Radicado	11001 40 03 069 2020 00367 00
Asunto	Fallo de tutela

I. ASUNTO POR TRATAR

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, decide este Juzgado, la acción de tutela que, en protección de sus garantías constitucionales presentó la señora María Alejandra López Ovalle, trámite al que fueron vinculados Ministerio del Trabajo y la IPS Verry Solís.

II. ANTECEDENTES

La promotora solicitó la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, presuntamente vulnerados por el Hotel Augusta – International Food Services S.A.S., porque suspendió su contrato de trabajo, con ocasión a la emergencia de salud pública derivada de la pandemia por el COVID–19, sin tener en cuenta su estado de gravidez, acontecimiento que tenía en conocimiento su empleador.

Además, adujo que su único ingreso es el salario que percibe y con lo que cuenta para asistir a las citas medicas y sufragar las obligaciones financieras, canon de arrendamiento y demás gastos del hogar.

En consecuencia, rogó el reintegro al cargo que ocupaba; el pago de salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir por causa del despido.

III. ACTUACIÓN SURTIDA

Recepcionada la presente queja a través de la oficina de reparto, por auto de 4 de mayo del año en curso, se dispuso su admisión, ordenando para tal efecto la notificación de dicha determinación a la accionada como a las vinculadas.



***JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ***

ACUERDO PCSJA18-11127

Al enterarse de la tutela, el Hotel Augusta se opuso a las pretensiones de la presente queja constitucional, por cuanto nunca ha existido ninguna clase de relación laboral con la accionante como se puede observar en el material probatorio que sustenta la acción de tutela; por lo que solicitó la desvinculación de la misma.

Dentro del término concedido, la sociedad INTERNATIONAL FOOD SERVICES S.A.S., manifestó que, de un lado, la trabajadora no ha sido despedida, sino por el contrario se encuentra suspendido en el contrato por las causales establecidas en los numerales 1° y 3° del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que su actividad económica es relacionada con la elaboración de productos alimenticios, la cual no se puede desarrollar desde la casa del empleados sino debe ser presencialmente, lo cual no se ha podido debido al aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno Nacional.

De otro lado, a la trabajadora se han cancelado todas las prestaciones sociales hasta la primera quincena del mes de marzo como a todos sus demás compañeros y que al día de hoy se encuentra en búsqueda de recursos para lograr satisfacer eso emolumentos.

Por su parte, la I.P.S. Virrey Solís solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva, teniendo en cuenta que las prestaciones planteadas en la presente acción constitucional son contra otra entidad; por lo que suplico su desvinculación.

A su turno, el Ministerio de Trabajo manifestó que no ha vulnerado o puesto en peligro las prerrogativas fundamentales de la tutelante, debido a que entre ellos no existió vínculo laboral alguno. Añadió que no es competente para dirimir controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, por lo que deprecó su desvinculación del presente trámite.

Además, puso de presente la circular 21 del 17 de marzo de 2020 emitida por eso ministerio, en la cual les da herramientas jurídicas a los empleadores para desarrollar sus actividades económicas, con el fin de mitigar el impacto del Covid-19 en el país.

IV. CONSIDERACIONES

Se duele la promotora porque la accionada suspendió su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su estado de embarazo.



**JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**

ACUERDO PCSJA18-11127

Sea lo primero aclarar que aunque la tutelante dirigió la acción constitucional contra “HOTEL AUGUSTA – INTERNATIONAL FOOD SERVICES SAS.”, de las contestaciones allegadas se concluye que son compañías diferentes; y con quien aquélla tiene una relación laboral es con la segunda, por lo que se dispondrá la desvinculación del HOTEL AUGUSTA.

En segundo lugar, conviene destacar que en el *subxamine*, se dan los presupuestos mencionados por la H. Corte Constitucional para la procedencia de la acción de tutela contra particulares, toda vez que entre la actora y la convocada, existió una relación de subordinación, en la que aquélla gozaba de una posición dominante, e igualmente se cumple con el presupuesto de inmediatez, pues la promotora del amparo radicó la acción de tutela el 4 de mayo pasado y la suspensión del contrato que la motivó, se produjo el día 20 de abril anterior, término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración.

En el mismo sentido, se cumple con el requisito de subsidiariedad, pues “*aunque en principio la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria), no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente*” (SU-075 de 24 de julio de 2018), razón por la cual la Corte Constitucional ha reconocido que “*en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional es procedente*” (*ibídem*).

Ahora bien, frente a la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada, la Corte Constitucional ha dicho que:

“(i) Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado; (ii) esa protección se traduce en un fuero de la mujer frente a posibles discriminaciones en el ámbito laboral como consecuencia de su estado de gravidez o maternidad (entiéndase periodo de lactancia); (iii) el valor que tiene la vida en nuestro ordenamiento constitucional impone el deber al Estado de proteger no solo a la mujer como gestadora de vida, sino también al naciturus y al que acaba de nacer; y (iv) la protección a la madre embarazada o en periodo de lactancia garantiza además la



**JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**

ACUERDO PCSJA18-11127

salvaguarda de la familia como institución base de la sociedad”.
(C.C. T-092/2016).

Atañedero a la procedencia de la protección reforzada derivada del estado de embarazo, la mencionada Corporación precisó que el alcance de la protección, se debe determinar a partir de dos factores: “(a) *El conocimiento del embarazo por parte del empleador y; (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada*” ((SU. 075/2018).

Así, para los contratos de trabajo a término indefinido, operan las siguientes reglas:

*“(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, **se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013**. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.***

*(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST^[332]. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.*

*(iii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada**. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral” ((SU. 075/2018).*

Descendiendo al caso *sub judice*, observa el despacho que se encuentra demostrado lo siguiente:



***JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ***

ACUERDO PCSJA18-11127

- a) Que entre la accionante y la querellada, la sociedad International Food Services S.A.S., existe un contrato de trabajo a término indefinido y se encuentra vigente, circunstancia que fue reconocida por las partes.
- b) Que la actora comunicó a la accionada el estado de gravedad, quien así lo aceptó en el hecho tercero de su contestación.
- c) Que en oficio de 20 de marzo de 2020, International Food Services S.A.S., le informó a la actora de la suspensión del contrato de trabajo por el asilamiento obligatorio decretado por el Gobierno, con ocasión de la emergencia sanitaria que se está presentando por cuenta del COVID-19, lo cual fue reconocido por el empleador en el hecho cuarto de su contestación.
- d) Que la compañía accionada informó que “los pagos de nómina de la accionante se encuentran al día hasta la primera quincena de marzo y la seguridad social esta paga por el periodo correspondiente al mismo mes” , lo cual demostró con la planilla de pagos de seguridad social y el certificado de aportes de la accionante.

Analizadas las pruebas que obran en el plenario, es evidente que el amparo está llamado a ser concedido, en virtud a que querellada en su condición de empleador, suspendió el contrato a término indefinido que tiene con la accionante sin previa autorización del Inspector del Trabajo.

En efecto, aunque la sociedad International Food Services S.A.S., acudió a la figura de la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, prevista en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que dicha normatividad también prevé que no producirá ningún efecto sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Máxime, cuando, en sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional fue clara en precisar que se requería el aval de esa entidad cuando la empleada sea una mujer en estado de gestación, por tratarse de un sujeto de especial de protección por el estado, situación que acá no sucedió, o por lo menos no se demostró lo contrario.

Téngase en cuenta que si se mantiene la suspensión del vínculo laboral, será un tiempo que la tutelante quede desprovista de su mínimo vital que por ninguna causa se puede ver afectado en este momento, ya que se pone en riesgo la vida del que está por nacer.

De acuerdo con lo anterior y como quiera que la suspensión del contrato laboral trajo como consecuencia que la convocante quede cesante mientras se encuentra en estado de gravedad, es evidente que tal situación hace imperativo adoptar medidas a su favor, por cuanto es merecedora de una especial



**JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**

ACUERDO PCSJA18-11127

protección constitucional, a fin de salvaguardar sus derechos y los del que está por nacer, siendo la tutela el único mecanismo que, en la hora actual, ostenta la promotora para la salvaguarda de sus garantías constitucionales, ante la suspensión de términos judiciales decretada por el Consejo Superior de la Judicatura a causa de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19.

Así las cosas, se concederá el auxilio suplicado como mecanismo transitorio y se ordenará al representante legal de International Food Services S.A.S., o quien haga sus veces, que sufrague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha de la suspensión hasta el momento en el que culmine su período de lactancia o se obtenga la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo que acceda a dicha interrupción, con deducción de los valores pagados hasta la fecha por las querelladas por ese concepto.

Por consiguiente, se concederá la salvaguarda como mecanismo transitorio en los términos antes indicados.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sesenta y Nueve Civil Municipal transformado transitoriamente en el Juzgado Cincuenta y Uno de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital y estabilidad laboral que suplicó Angie Paola Orozco Poveda, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de International Food Services S.A.S., o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, sufrague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha de la suspensión hasta el momento en el que culmine su período de lactancia o se obtenga la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo que acceda a dicha interrupción, con deducción de los valores pagados hasta la fecha por las querelladas por ese concepto.



***JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado
transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS
CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ***

ACUERDO PCSJA18-11127

TERCERO: DESVINCLAR al Hotel Augusta, Ministerio del Trabajo y la IPS Verry Solís del presente trámite, en tanto no se encontró responsabilidad alguna que endilgarles frente a la suspensión del trabajo de la accionante.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a quienes concierne por medio expedito y eficaz. En el acto de la notificación, se hará saber a las partes que procede la impugnación del fallo en el término de los tres (3) días siguientes al de la notificación.

QUINTO: DISPONER la remisión de lo actuado ante la Corte Constitucional, en caso de no ser impugnada esta providencia.

Notifíquese y Cúmplase¹,


LUIS GUILLERMO NARVÁEZ SOLANO
Juez

¹ Providencia suscrita de conformidad con el artículo 11 del Decreto Nacional 491 de 2020 concordante con el artículo 13 del Acuerdo PCSJA20-11546 del Consejo Superior de la Judicatura.