

**JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá D. C. julio quince de dos mil veinte.

**Ref: TUTELA No.2020-515 de YULIETH ESTEFANY LEON ROA**  
contra ACTIVOS SAS.

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela del 28 de mayo de 2020, proferido por el Juzgado 68 convertido en 50 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad en la **ACCION DE TUTELA** que promovió contra ACTIVOS SAS.

**1°. ANTECEDENTES.**

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a la DIGNIDAD, IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO, MINIMO VITAL Y SEGURIDAD SOCIAL que indica están siendo vulnerados por la sociedad demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que Actualmente se encuentra trabajando para la empresa CARACOLITOS en la labor de cajera, a través de ACTIVOS S.A.S. tal como lo indica el contrato. Dice que sufrió un accidente el 25 de enero de 2019, saliendo de la empresa, en el cual tuvo fractura de rotula.

Manifiesta que en mayo de 2019 la empresa CARACOLITOS la retiro de la nómina sin pagarle salario, aduciendo que ellos no sabían nada, puesto que por esos días andaba incapacitada, lo cual no es cierto porque allegaba las incapacidades personalmente al almacén sede SAN RAFAEL y a la principal ubicada en la calle 4 b No. 34 – 33. Situación que puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo, por lo que la empresa decidió reintegrarla de nuevo.

Indica que el día 05 de noviembre de 2019, llamo a la señora MARIN de recursos humanos de la empresa y le manifestó que ya se le había cumplido la incapacidad, que en donde se presentaba a

laborar y ella le respondió que le llamaba más tarde y le confirmaba, sin recibir ninguna llamada.

Que el medico de salud ocupacional le indico que podía volver a trabajar con algunas recomendaciones, por lo que llamo a MARIA MARIN y le pregunto en donde se debía presentar, allí me informa que debía presentarme en el punto de SAN RAFAEL y a partir de ese momento ha sufrido varios episodios de acoso laboral, los cuales quedaron consignados en la citación a convivencia laboral que le realizo a la empresa contratante como a la temporal.

Dice que recibió un correo en el cual se le solicita llegar a un acuerdo sobre licencia no remunerada también por parte de la temporal, el cual no acepto y que El viernes 08 de mayo recibo la notificación de la decisión unilateral por parte de la temporal, de suspenderle el contrato laboral por COVID-19.

Indica que ni La empresa, ni la temporal se acogieron al acuerdo al Decreto 639 de 2020, en la cual el gobierno nacional vela por los intereses de los trabajadores, subsidiarían parte de la nómina.

Que Además de acuerdo al numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo subrogado por la ley 50 de 1990 art 4, la fuerza mayor o caso fortuito debe ser valorado por un Juez Laboral, y no se debe imponer de manera arbitraria por alguna de las partes.

Solicita que a través de este mecanismo tutelen los derechos fundamentales a la DIGNIDAD, IGUALDAD, MINIMO VITAL, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, consagrados en la Constitución Política de 1991. Y se ordene la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo por parte de la EST ACTIVOS S.A.S. y la reactivación de su salario.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 68 Civil Municipal de Bogotá convertido en 50 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple previo reparto, fue admitida mediante providencia de Mayo 15 de 2020, vinculando a CARACOLITOS S.A.S. y a quienes refiere la accionante como sus trabajadoras MAIRA MARIN, LILIANA RINCON, COMPENSAR EPS, ARL EQUIDAD, SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD, a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD. Y se dispuso oficiar a las partes accionadas para que en el término de dos días se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

### ACTIVOS SAS

Indica en su respuesta que la demandante YULIETH ESTEFANY LEON ROA, fue vinculada a la empresa de servicios temporales desde el pasado 17 de diciembre de 2018, mediante contrato y por el tiempo que durara la obra o labor contratada y conforme a ello señala que fue asignada como trabajadora en misión de la empresa usuaria CARACOLITOS S.A.S., para desempeñar el cargo de cajera. Manifiesta que la empresa no tiene registro alguno de que la accionante hubiera sufrido en enero de 2019 un accidente que ocasionara una fractura de rotula y en las pruebas allegadas con la tutela no hay constancia de la ocurrencia de dicho evento, así como tampoco le consta la conversación que dice haber tenido con la señora Maira Marín y que esta última no aparece vinculada a ACTIVOS SAS.

Dice que la empresa como directa empleadora de la señora LEON ROA ha cancelado la totalidad de las acreencias laborales a las que tiene derecho. Dice que no le constan los hechos según los cuales se “encontraba aprendiendo a caminar con muletas, no había podido doblar su rodilla (...)” etc. Y tampoco hay un soporte médico que así lo acredite, pues refiere que las recomendaciones aportadas son de cuidado normal personal y durante el año 2019, presto sus servicios de manera normal.

Indica que la accionante el 05 de marzo de 2020 presentó queja de acoso laboral la cual fue validada ante el comité de convivencia de la temporal, pero este mediante acta No. 018 del 06 de mayo de 2020 determinó que no se había demostrado la existencia de la conducta. Que las medidas adoptadas en virtud de la declaración de emergencia sanitaria ocasionada por el denominado COVID -19, la empresa usuaria CARACOLITOS S.A.S ha sufrido una grave afectación en su operación y ha impedido la ejecución del contrato por parte de la trabajadora en misión. Qué con ocasión de lo anterior y ante los hechos temporales, imprevistos, irresistibles, e insuperables, pero con el propósito de acoger las recomendaciones del Ministerio del Trabajo respecto de propender por la preservación de los puestos de trabajo, llevaron a que la empresa de servicios temporales adoptara medidas alternas durante la contingencia como vacaciones anticipadas y posteriormente el intento de llegar a un acuerdo con los trabajadores para una licencia no remunerada por mutuo acuerdo. Que como la accionante no aceptó lo anterior, ante la falta de

solvencia económica para seguir con el pago de la nómina de los trabajadores, se procedió como última medida a la suspensión del contrato de trabajo a partir del 28 de abril de 2020.

Señala que no se han desconocido los derechos fundamentales de la accionante toda vez que conforme al artículo 53 del CST, la empresa de servicios temporales asume el pago de la seguridad social, en cumplimiento a sus obligaciones legales. Que adicionalmente, debía tenerse en cuenta que durante los meses de marzo y abril a la trabajadora se le otorgaron vacaciones anticipadas, pero, ante la falta de solvencia económica se tomó la decisión de suspender el contrato con base en lo establecido en el artículo 51 del CST. Que para acogerse a los beneficios del Decreto 639 de 2020 se requiere cumplir con los requisitos allí relacionados, que para el caso de la accionada, aún se encuentran bajo estudio por parte del gobierno, por lo que resulta incierta la afirmación de la accionante.

Que si la accionante considera que no se generó un caso de fuerza mayor o caso fortuito, debe acudir ante la jurisdicción laboral para dirimir el conflicto.

#### CARACOLITOS S.A.S.

A través de su Representante legal explica que entre la accionante y su empresa no existe vínculo laboral de ningún tipo, sino que tiene un contrato comercial con la empresa ACTIVOS S.A. en virtud del cual la empresa de servicios temporales envía a sus dependencias como empresa usuaria, trabajadores en misión con el fin de cumplir el objeto contractual de la empresa. Que, con ocasión de dicho contrato, les fue enviada como trabajadora en misión la accionante YULIETH ESTEFANY LEON ROA, con el propósito de atender los incrementos en las ventas de productos.

Que, debido a la declaratoria de emergencia Económica, Social y Ecológica decretada por el gobierno nacional, los almacenes de venta de la sociedad se encuentran cerrados desde el 20 de marzo de 2020, lo que ha llevado a que las ventas desde esa fecha sean cero. Reitera que entre CARACOLITOS S.A.S. y la accionante no existe vínculo laboral, por lo que el llamado a responder es su verdadero empleador ACTIVOS S.A.S.

Finalmente, solicita la desvinculación de su trabajadora Maira Jomar Marín, quien actuó como interventora del contrato comercial, y respecto de la señora Martha Liliana Rincón, refiere que ya no trabaja

con la empresa. Que si la accionante considera que no se generó un caso de fuerza mayor o caso fortuito, debe acudir ante la jurisdicción laboral para dirimir el conflicto.

### COMPENSAR EPS

Señala en su respuesta que la aquí demandante se encuentra afiliada en calidad de “Cotizante Dependiente” con estado “ACTIVO”, siendo el actual empleador “ACTIVOS SAS” e indica que hasta la fecha de la respuesta no ha presentado mora en el pago de los aportes ni registra novedades o requerimientos de retiro. Asimismo, pone en conocimiento que a la usuaria se le han prestado todos los servicios de salud sin que a la fecha exista orden medica pendiente de autorizar, el ultimo diagnostico por el que fue atendida data de febrero de 2020 por trastorno de rotulo femorales y finalmente relaciona los tramites adelantados en virtud de una incapacidad prolongada sufrida en el año 2019 junto con los soportes correspondientes.

### ARL EQUIDAD

Señala que el estado de afiliación de la accionante como empleada dependiente de la sociedad ACTIVOS S.A.S., es ACTIVO desde el 17 de diciembre de 2018 a la fecha e indica que no tiene registro de los eventos narrados por la accionante, ello teniendo en cuenta que los mismos fueron atendidos por COMPENSAR E.P.S., por ello considera que carece de legitimación en la causa por pasiva.

### MINISTERIO DEL TRABAJO

Contesta solicitando al despacho “declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno a la accionante.” y explico la normatividad y jurisprudencia que bajo su criterio soporta la improcedencia de la acción para reclamar acreencias laborales, la estabilidad laboral reforzada y las funciones administrativas de su ministerio.

MINISTERIO DE SALUD, la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES

Solicitaron ser desvinculados de la acción por carecer de legitimación en la causa.

El Juzgado 68 Civil Municipal de Bogotá, convertido en 50 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, mediante sentencia de mayo 28 de 2020 negó el amparo invocado por el accionante argumentando tener otros medios a los cuales acudir, Decisión, contra la cual se presentó impugnación.

## **2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.**

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, como son:

### **La Estabilidad Laboral Reforzada**

La figura de “*estabilidad laboral reforzada*” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “*es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral*”. Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones

regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

Ahora en cuanto a la estabilidad laboral alegada por el accionante, debe traerse a colación la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros el decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló: Circular No. 0021 de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo De 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados – salario sin prestación del servicio y; vi) Salario sin prestación del servicio.”

De otra parte, en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: “En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”.

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas. Recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional expuso que: “(...) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Señala el artículo 333 de la Constitución Política, que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, es decir, pese a la declaración de emergencia sanitaria, el Ministerio De Trabajo, no ha relevado a los empleadores y compañías de informar previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión de contratos laborales o a despidos colectivos, es decir, no puede inferirse que, solo por el hecho de haberse declarado pandemia por parte de la OMS y haberse declarado estado de emergencia sanitaria



en nuestro país, opera ipso iure por parte de las empresas la suspensión de contratos.

La suspensión del contrato de trabajo, por lo cual es pertinente señalar que, la misma es válida siempre y cuando concorra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; contrario a que la misma sea suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la sociedad justificó la suspensión de contrato amparado en la causal 1º; es decir, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Por lo que para ser configurada 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, se debe cumplir con los siguientes requisitos: i) debe ser imprevisible, ii) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; iii) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo. Así pues, debe diferenciarse que en el evento en donde se requiere previa autorización del Ministerio del trabajo y Seguridad Social, es cuando la suspensión de actividades o la clausura temporal de la empresa en todo o en parte sea de hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

En el caso materia de estudio hay lugar a conceder la tutela, en forma transitoria por cuanto la suspensión del contrato de trabajo se hizo sin tener en cuenta las disposiciones legales y constitucionales emitidas tanto por el gobierno nacional, como por la OIT en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores, en virtud de la pandemia por la que atraviesa el mundo entero.

Además debe tenerse en cuenta que el accionante frente al empleador se encuentra en situación de insubordinación o indefensión que habilita el recurso constitucional de tutela, el cual se concede como mecanismo transitorio, a fin de que la demandante presente la respectiva demanda ante la jurisdicción laboral en un termino de cuatro meses a fin de que dirima la situación en forma definitiva.

Por consiguiente el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe revocarse teniendo en cuenta las disposiciones acotadas.

### **CONCLUSIÓN.**

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se revocara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela, a fin de conceder el amparo impetrado-

### **DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**Primero:** REVOCAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 68 Civil Municipal convertido en 50 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de fecha 28 de mayo de 2020.

**Segundo:** CONCEDER de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental al mínimo vital, al trabajo de la señora YULIETH STEFANY LEON ROA frente a la accionada ACTIVOS SAS por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**Tercero:** ORDENAR a la **EMPRESA ACTIVOS SAS**, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo ejecute las siguientes actuaciones: i) proceda a dejar sin efectos i) la suspensión del contrato de trabajo comunicada a la demandante, ii) pague los salarios que legalmente le correspondan a la señora YULIETH STEFANY LEON ROA.

**Cuarto:** ADVERTIR a la señora YULIETH STEFANY LEON ROA que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, conforme se dijo

en la motiva, deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

**Quinto:** NOTIFICAR esta decisión a las partes, por el medio mas expedito.

**Sexto:** REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.



MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

