

## **JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO**

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

**Ref: TUTELA No.2020- 198 de LEONOR MORENO SANABRIA  
contra : MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S.**

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela del 17 de junio de 2020, proferido por el Juzgado 26 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad en la **ACCION DE TUTELA** que promovió contra : **MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S.**

### **1°. ANTECEDENTES.**

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a al trabajo, mínimo vital, seguridad social, vida en condiciones dignas, estabilidad laboral reforzada para madres cabeza de familia, que indica están siendo vulnerados por la sociedad demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que es madre cabeza de familia del joven JUAN CAMILO MORENO REYES, quien sufre de una discapacidad física y cognitiva, irreversible, secundaria a parálisis cerebral, que lo imposibilita completamente para trabajar y proveerse por sí mismo, quien depende económica y afectivamente únicamente de ella, sin que cuente con el apoyo o ayuda de otros miembros del núcleo familiar, ya que el padre del joven falleció el 15 de julio del 2004, por lo que el mínimo vital del joven discapacitado se compone únicamente del salario que percibe por el contrato de trabajo suscrito con la empresa accionada.

Que actualmente se encuentra diagnosticada con la patología EPICONDILITIS LATERAL, que viene siendo tratada a través de la EPS FAMISANAR desde el año 2019. Que MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S. es una empresa de servicios temporales que suministra mano de obra a un sinnúmero de empresas usuarias.

Dice que el 1 de agosto de 2017 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la citada empresa siendo enviada como trabajadora en misión a la empresa MULTISERVICE, GOURMET GREENS, desempeñando el cargo de OPERARIA. Y que La labor fue ejecutada con normalidad hasta el 24 de marzo de 2020, fecha en la cual la empresa en misión le informó verbalmente que no habría más trabajo, y se empezaron a presentar interrupciones en la prestación de los servicios y en el pago del salario.

Que la primera interrupción del contrato se dio del 24 de marzo al 12 de abril del presente año, periodo en el cual no recibió pago alguno de parte de la empresa. Y por orden de la empresa GOURMET GREENS, prestó sus servicios de manera esporádica entre el 13 y el 18 de abril, y luego del 20 al 25 de abril, sin que se le pagara la totalidad del salario. Dice que la interrupción en los pagos del salario que se vienen presentando desde el mes de abril de los corrientes está afectando gravemente el mínimo vital de ella y el de su hijo. Y que su mínimo vital se compone únicamente del salario mensual y por sus patologías en salud, es acreedora de la garantía de estabilidad laboral reforzada y goza de especial protección constitucional.

Señala que mediante comunicación de fecha 6 de mayo de 2020, se notificó de la suspensión del contrato de trabajo de manera indefinida desde el 1 de mayo, indicando que ella debía aportar un “grado de sacrificio” para colaborar con la empresa, justificando la suspensión en el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo. Que esa decisión se tomó sin tener en cuenta las necesidades y condiciones personales ya que es madre cabeza de familia y se encuentran ante un riesgo de perjuicio irremediable, por la ausencia total de ingresos para la digna subsistencia.

Dice que para adoptar esta decisión no se notificó al Ministerio del Trabajo para que ellos realizaran la respectiva visita de inspección para verificar las supuestas causas de la fuerza mayor, tampoco se iniciaron las acciones correspondientes ante el Juez de Trabajo, único facultado para determinar la ocurrencia o no de una fuerza mayor que justificara la decisión del empleador.

Que desde el 10 de mayo no recibe sueldo que únicamente se están haciendo pagos a la seguridad social en los subsistemas de SALUD y PENSIONES. Que ante la suspensión en los pagos a la caja de compensación deja de recibir el subsidio que le daban mensualmente. Dice que no se pidió permiso al Ministerio de Trabajo para la suspensión del contrato de trabajo por su condición de madre cabeza de familia y su estado de salud.

Aduce que el Ministerio del Trabajo expidió las Circulares 21, 22, 29 y 33 de 2020 36 en las que se plantearon alternativas a los empleadores para preservar los trabajos de sus empleados, que incluían el trabajo en casa, las vacaciones anticipadas, colectivas y acumuladas, el teletrabajo o las jornadas flexibles, como una forma de conservar el empleo. De igual manera se habilitó la posibilidad de otorgar licencias remuneradas compensables e incluso la modificación de la jornada laboral y concertación de salario y Ninguna de estas alternativas fue utilizada por la empresa accionada, optando de manera inmediata por suspender el contrato y retener los pagos de salarios y aportes a caja de compensación y riesgos laborales.

Solicita que a través de este mecanismo se tutelen los derechos fundamentales invocados y que se ordene a la ACCIONADA dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo y en consecuencia proceda a reanudar los pagos de salarios, y proceda a pagar los salarios dejados devengar durante el tiempo que se mantuvo la suspensión, reanudando los pagos al sistema integral de seguridad social, incluidos los parafiscales, así como las prestaciones sociales. Que se ORDENE al representante legal de la sociedad MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S. que, inmediatamente a partir de la notificación de la providencia, la reintegre, sin solución de continuidad, a la labor que venía desempeñando al momento de la suspensión, en su sede propia o en sede de alguna de las empresas usuarias de sus servicios de mano de obra temporal.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 26 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple previo reparto, fue admitida mediante providencia de junio ocho de 2020, vinculando al MINISTERIO DEL TRABAJO, GOURMET GREENS S.A.S., al CENTRO MEDICO SAN LUIS SEDE CAJICÁ, al HOSPITAL DE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE TABIO E.S.E., a la A.R.S. CONVIDA y a FAMISANAR EPS se dispuso oficiar a las partes accionadas para que en el término de un día se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

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

### **EPS Convida**

Dice en su respuesta que la EPS CONVIDA, al no tener vínculo laboral con la accionante, manifiesta que no es competente para resolver la pretensión de la señora LEONOR MORENO DE SANABRIA, por cuanto no ha prestado sus

servicios a esta EPSS del régimen subsidiado. Solicita se le desvincule.

### **Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio**

Dice que en relación con la Tutela de la referencia, se permite informar que una vez revisados los archivos de las Historias Clínicas correspondientes al presente año (2020), consta en la Historia Clínica de la Señora LEONOR MORENO SANABRIA, de 47 años de edad que la misma fue atendida en el HOSPITAL DE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE TABIO E.S.E., el día 10 de febrero de 2020, siendo su EPS – FAMISANAR SAS, Régimen Contributivo, Diagnóstico Principal LUMBAGO NO ESPECIFICADO, ordenándosele el procedimiento Radiografía de Columna Lumbosacras.

### **Famisanar Eps**

Indica que FAMISANAR EPS NO está legitimada en la presente causa , para referirse a los hechos descritos por el accionante, ni mucho menos para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas, que la señora tiene afiliación activa.

### **GOURMET GREENS S.A.S**

Contesta manifestado que se pronunciara frente a los hechos de esta tutela de manera general, atendiendo a que los mismos hacen referencia a una relación laboral de la cual GOURMET GREENS S.A.S no hace parte y, al NO ser empleadora de la accionante, no se tiene conocimiento de los hechos y eventos que rigen la relación laboral entre esta y MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S.

Que es cierto que la accionante se desempeña como trabajadora en misión para GOURMET GREENS S.A.S, motivo por el cual, como bien lo indica, a solicitud de nuestra parte era enviada por la MULTISERVICE S.A.S a desarrollar laborales en funciones específicas por tiempos determinados, y en consecuencia de ello, la accionada enviaba las facturas de cobro a nuestra empresa por el servicio prestado, en razón a esto, se presentan las presuntas interrupciones a que la accionante hace mención,

pues si su empleador directo la enviaba solo a las instalaciones de GOURMET GREEN S.A.S., solo ocurría cuando se solicitaba el servicio, desconociendo si MULTISERVICE S.A.S no hacía uso del servicio de la señora MORENO en otras empresas usuarias, ahora bien, es prudente indicar que, no se tiene conocimiento directo de cuales eran los valores pagados por MULTISERVICE a la accionante, ya que esta información es propia de la relación laboral entre ellos. Solicita la improcedencia de la tutela.

### **MULTISERVICE EMPRESARIAL S.A.S.**

Dice que la señora pretende una estabilidad reforzada que no existe, ya que no tiene incapacidad no tiene restricciones o recomendaciones médicas.

Que el servicio se presta bajo la modalidad de outsourcing para actividades concretas que no manejan las empresas, como en este caso el servicio de empaque, también los es que la actividad nuestra es limitada, y sólo tenemos esta empresa con cinco trabajadores, la que cuando comenzó la medida de aislamiento social obligatorio nos cancelaron los contratos de suministro de personal, porque ellos lo pueden hacer teniendo en cuenta que es un contrato comercial dice que se aclara que la señora no es trabajadora en misión, sino prestando un servicio de outsourcing: este hecho prueba que dependemos de los terceros con los que firmamos contratos comerciales para suministrar el personal que realice las actividades que no son de su objeto social, como en este caso el empaque de los productos de la empresa GOURMET GREENS.

Señala que la cuarentena fue decretada desde el 26 de marzo, y pese a que la empresa GOURMET GREENS, les suspendió a varios trabajadores desde el comienzo de la cuarentena, el salario se le mantuvo por marzo y abril, en demostración de buena voluntad y solidaridad. De ahí en adelante se quedamos sin recursos y se reitera ninguna de las alternativas nos proporciona los recursos para el pago de los salarios de la trabajadora por lo que apenas pueden sostener la seguridad social. Que querían ayudarla mientras los dejan trabajar, pero se negó a hablar con ellos.

Indica que No se está violando el derecho al trabajo, que la trabajadora tiene su puesto de trabajo cuando termine el aislamiento o cuando el gobierno los habilite para trabajar. La seguridad social se está pagando pues el contrato está vigente. No existe estabilidad laboral reforzada que se haya probado en este proceso. No está demostrando en forma idónea la afectación al mínimo vital, pues no es cabeza de familia, tiene esposo y dice mentiras pues de su hijo, no se ha acreditado en forma legal como discapacitado.

Por ultimo manifiesta que opone a todas y cada una de las pretensiones por no estar siendo vulnerado ningún derecho del trabajador y ninguno de los invocados.

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Dice que la presente acción no es el mecanismo idóneo para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral; que de conformidad al principio de subsidiariedad la accionante dispone de otro medio de defensa judicial, como lo es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

### **CENTRO MEDICO SAN LUIS**

Afirmó que no tiene ninguna relación laboral con la señora Moreno Sanabria; que en marzo de 2020 la atendió, oportunidad en la cual le dio indicaciones de "manejo por optometría, radiografía de cadera comparativa y cita por ortopedia"; que no le constan los demás señalamientos realizados.

El Juzgado 26 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, mediante sentencia de junio 17 de 2020 negó el amparo invocado por el accionante argumentando tener otros medios a los cuales acudir, dado su carácter subsidiario, no procede para ordenar el reconocimiento de prestaciones sociales ni para ordenar el pago de acreencias económicas, cuando existan otros medios de defensa judicial, 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 la 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.

De lo pedido en tutela, de las respuestas obtenidas y las pruebas allegadas no cabe duda que el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe confirmarse, ya que la sociedad demandada y quien la contrato, indica que a ellos cuando comenzó el aislamiento les cancelaron los contratos de suministro de personal, y que la señora no labora en misión sino en outsourcing lo que prueba que dependen de terceros con los que firman contratos comerciales para suministrar el personal que realice las actividades que no son de su objeto social.

Cabe precisar que la trabajadora al momento de la suspensión del contrato, no se encontraba incapacitada, y se encontraba laborando, por tanto, no se dan las premisas que indica la Corte Constitucional, para que sea objeto de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto no se le puede catalogar como una persona *con discapacidad, con disminución física, síquica o sensorial* ya que como se ha dicho al momento de la suspensión del contrato se encontraba laborando, por lo que la suspensión del contrato no fue por motivos de salud sino por las razones ya indicadas por la parte demandada.

Referente a 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 impide su ejecución.

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

### **CONCLUSIÓN.**

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.

### **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:** CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 26 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de fecha 17 de junio de 2020.

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

**Tercero:** REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisió

NOTIFIQUESE Y CUMPLAS  
La Juez.

  
MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

