



Bogotá, D.C. 23 de septiembre de 2020

Al responder por favor citar esté número de radicado
URGENTE –CERTIFICADO

SEÑOR
JUEZ VEINTIDOS (22) CIVIL MUNICIPAL - BOGOTÁ D.C
CORREO ELECTRÓNICO tutelasj22cmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
BOGOTA D.C.

ACCIÓN DE TUTELA No
ACCIONANTE:
ACCIONADO
VINCULADOS
HECHO GENERADOR

2020-521
ERIKA CECILIA RODRIGUEZ OCTAVO
ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y OTROS
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
TERMINACION CONTRATO LABORAL-COVID19
PAGO DE ACREENCIAS LABORALES-
FUERO DE MATERNIDAD.

Respetado Señor Juez:

JORGE HUMBERTO RUIZ VICTORIA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.436.182 de Cúcuta, en mi calidad de Asesor asignado a la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo dispuesto por la Resolución N° 3813 del 3 de Septiembre de 2018, por la cual se hacen unas incorporaciones en la planta de personal del Ministerio del Trabajo establecida mediante el Decreto 1497 de 2017, se actualizan unos encargos y se realiza una delegación de funciones y la Resolución N° 3149 del 25 de Agosto de 2017, por medio de la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones 5561 del 30 de Noviembre de 2011 y 2625 de 2016, la cual en su artículo Primero dispone: DELEGAR en un asesor de la Oficina Asesora Jurídica, la facultad de ejercer la representación y defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo en las acciones de tutela en que sea parte esta entidad, proceder a la impugnación, interponer las nulidades correspondientes y en general, atender las actuaciones procesales necesarias para el ejercicio de la defensa judicial, dentro del término establecido por su Despacho, doy contestación a la acción de tutela del asunto, de acuerdo con las razones fácticas y jurídicas que expongo a continuación:

I.ANTECEDENTES

Me permito informarle de manera resumida lo que manifiesta el accionante en su escrito de tutela frente a la situación fáctica, así:

El accionante, inicio sus labores el día 28 de Octubre de 2019 con la empresa QUALITEX COLOMBIA S.A.S. mediante contrato de trabajo indefinido celebrado de forma verbal con el señor Michael Himelfarb. El día 11 de Noviembre de 2019, por orden de **QUALITEX COLOMBIA S.A.S.** firmo contrato con la empresa **ALIANZA**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



TEMPORAL RECURSO HUMANO para ser enviada como trabajador en misión, el día 29 de Abril de 2020 se presenté a la EPS, debido a que hacía unos días venía presentando un malestar general, y después de una valoración médica y pruebas de laboratorio se le notifica del resultado de dichas pruebas en donde se le informa de su estado de gravidez. El 4 de Mayo al revisar su correo personal encuentra un mensaje remitido el mismo día con un documento de terminación de contrato fechado al 30 de abril de 2020.

Por las razones anteriores, el accionante solicita del señor Juez que le amparé sus derechos fundamentales constitucionales al mínimo vital, dignidad humana, pago de acreencias y estabilidad laboral reforzada ordenando en consecuencia ordenar a la accionada **ALIANZA TEMPORAL RECURSO HUMANO** proceda a dejar sin efectos la suspensión impuesta y proceda a gestionar su licencia de maternidad a la que tengo derecho. Solicito que se le cancelen los valores dejados de percibir durante la suspensión ilegal del contrato laboral. De acuerdo a la liquidación presentada. Indemnización moratoria correspondiente desde el día de suspensión del contrato de trabajo hasta el día de pago de la misma. De acuerdo a la liquidación presentada Como consecuencia de la persecución y acoso laboral de la cual ha sido víctima, solicito se acceda a la indemnización contemplada por despido en lo concerniente al artículo 239 del C.S.T en concordancia con el artículo 63 del mismo Código. De acuerdo a la liquidación presentada.

II.FUNDAMENTOS DE LA DEFENSA

2.1. Improcedencia de la Acción de Tutela en referencia al Ministerio

Debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva. Al respecto conviene citar un aparte de la Sentencia T-971 de 1997, donde la Honorable Corte Constitucional estableció:

“La legitimación en la causa es un presupuesto de la sentencia de fondo porque otorga a las partes el derecho a que el juez se pronuncie sobre el mérito de las pretensiones del actor y las razones de la oposición por el demandado, mediante sentencia favorable o desfavorable. En resumen, la legitimación en la causa es una calidad subjetiva de las partes en relación con el interés sustancial que se discute en el proceso. Por tanto, cuando una de las partes carece de dicha calidad o atributo, no puede el juez adoptar una decisión de mérito y debe entonces simplemente declararse inhibido para fallar el caso de fondo.

La legitimación pasiva se consagra como la facultad procesal que le atribuye al demandado la posibilidad de desconocer o controvertir la reclamación que el actor le dirige mediante la demanda sobre una pretensión de contenido material.

Si bien la tutela se establece por la Constitución como un proceso preferente y sumario, con ello no se quiso consagrar un instrumento judicial carente de garantías procesales, en donde la brevedad y

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



celeridad procesal sirvan de excusa para desconocer los derechos de las partes o de los terceros, de manera que, en dicho proceso, como en cualquier otro, el juez debe lograr que la actuación se surta sin vulnerar los principios de legalidad y contradicción.

La identificación cabal del demandado es una exigencia que tanto la Constitución como del decreto 2591 de 1991 avalan. Según aquélla, la acción de tutela se promueve contra autoridad y, en ciertos casos, contra los particulares por la acción u omisión que provoque la violación de los derechos fundamentales de las personas, y lo mismo señala el segundo estatuto. En efecto, el referido decreto dispone sobre el punto:

“Artículo 13. La acción se dirigirá contra la autoridad o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental. Si uno u otro hubieren actuado en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por un superior, o con su autorización o aprobación, la acción se entenderá dirigida contra ambos, sin perjuicio de lo que se decida en el fallo. De ignorarse la identidad de la autoridad, la acción se tendrá por ejercida contra el superior”. (...)

Aun cuando el fallo no puede ser inhibitorio (art. 29 del Decreto 2591/91), pese a no hallarse acreditada la legitimación en la causa por pasiva del Instituto Nacional de Vías, la Sala considerará que es improcedente la tutela contra dicha entidad.”

Con relación a lo anterior es importante hacer mención el pronunciamiento hecho por la Corte mediante auto del 8 de marzo de 2001, cuyo Magistrado Ponente fue el Doctor Marco Gerardo Monroy Cabra, donde precisó:

“Acorde con los principios básicos del derecho procesal, especialmente con el denominado “legitimidad en la causa por pasiva”, las obligaciones jurídicas son exigibles respecto de quien se encuentra expresamente llamado por la ley o el contrato a responder por ellas. Así las cosas, para que la acción judicial se abra camino en términos de favorabilidad, es necesario que -además de que se cumplan otros requisitos- exista una coincidencia de derecho entre el titular de la obligación pretendida y el sujeto frente a quien dicha conducta se reclama. La incongruencia o falta de identidad entre dichos sujetos, conduce usualmente al procedimiento de sentencias desestimatorias, las cuales, como es obvio, resultan altamente perjudiciales para el demandante.”

De tal manera, se solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental a la accionante.

2.2. Estabilidad Laboral Reforzada

La Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales.

Es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones dispone:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.* (Subraya fuera del texto).

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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".

Vista la norma preinserta, se evidencia que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario.

De otra parte, la norma en comento indica que la indemnización tarifada allí establecida tendrá lugar sin perjuicio de que se puedan causar otras indemnizaciones por la terminación del vínculo invocando o de manera motivada por la discapacidad o incapacidad del trabajador, como, por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa.

Así mismo, la norma indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la **autorización del Inspector del Trabajo**, sin excepción, como quiera que la norma que autorizaba la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada siempre que obrara una justa causa (Artículo 137 del decreto 19 de 2012 que modificaba el artículo 26 de la Ley 361), fue declarada inexecutable por la Sentencia 744 de 2012 de la Corte Constitucional.

Esta alta corporación judicial en el análisis de Constitucionalidad de la Ley 361 de 1997, indicó:

"(...) Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica (...)." (Subraya fuera de texto).

Así las cosas, el sentir de la norma y de la jurisprudencia constitucional es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



física o psíquica que le impida al empleado desarrollar su labor, lo cual se traduce en: el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

De otro lado, el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, determina:

"Reinstalación en el empleo. 1. Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

- a) *A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;*
- b) *A proporcionarle a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Subraya fuera de/texto original.*
- c) *El Incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado"*

Las disposiciones enunciadas, son concordantes con lo establecido en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que a la letra señalan:

"Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo." (Subraya fuera del texto original)

"Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad." (Subraya fuera del texto original)

En caso de proceder la reubicación se entenderá que, para dar cumplimiento a esta obligación, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, deberá tenerse claro que en ningún caso la reubicación laboral puede comportar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

De advertirse la imposibilidad de incompatibilidad de la prestación del servicio del trabajador, a causa de su incapacidad, el empleador resuelve despedir al trabajador, aquél conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



la Ley 361 de 1997, deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio del empleador, el permiso para el despido allegando para el efecto los soportes documentales que justifiquen el mismo. De tal forma que previo al pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedecen a razones discriminatorias.

De lo anterior se puede colegir que la solicitud de la autorización del Inspector de Trabajo se configura como una presunción legal, dado que dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permite evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia del máximo tribunal constitucional, que la terminación del vínculo ha operado por causas objetivas, generales y legítimas.

Así mismo la Honorable Corte Constitucional, a través de la sentencia de unificación SU 049/17, estipuló:

“(...) El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, por lo que han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Este derecho 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”. (...)

2.3. De Las Causas de Terminación del Contrato de Trabajo

El artículo 61 del código sustantivo del trabajo establece las causas o situaciones que pueden desencadenar la terminación del contrato de trabajo por:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

Las Justas Causas que tiene el Empleador para dar por Terminado el Contrato de Trabajo

De acuerdo con el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son:

A. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2.4 COVID 19-Medidas tomadas por parte del Ministerio del Trabajo

Es necesario señalar que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Conforme lo anterior, esta Oficina se permite recordar los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden ser recordados y expuestos a los trabajadores:

1. **Trabajo en Casa:** Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

2. **Teletrabajo:** Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo.

El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador; igualmente, tanto empleador como trabajador

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



deberán contar la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva administradora de riesgos laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.

- 3. Jornada laboral flexible:** Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.

De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

- 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:** El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores pueden acordar el disfrute de vacaciones acumuladas o anticipadas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.

5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.

51 Salario sin prestación del servicio: Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.” Conforme a la norma anterior, es posible que por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.

De igual manera, el pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el 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 COVID-19. En este mismo documento, este Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Es importante recordar que por vía administrativa este Ministerio no puede resolver un conflicto surgido de una relación laboral, de esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: “El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)”

Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.5. Frente al Despido en Estado de Embarazo y Periodo de Lactancia

En este sentido, lo estableció el Artículo 2° de la Ley 1468 de 2011, que al tenor literal dispone:

“ARTÍCULO 2°. Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 239. Prohibición de despido.

1. *Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2. *Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
3. *Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*
4. *En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.*

De la misma manera, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.*
2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*
3. *Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”*

Cabe resaltar que la unificación de la Corte Constitucional en su sentencia de unificación 070 de 2013, se enfocó sobre dos puntos relevantes con el objeto de determinar el alcance de la protección que se le proporciona a la trabajadora: 1°) Que el empleador conociese o no el estado de embarazo de la trabajadora al momento de la desvinculación y 2°) La modalidad de alternativa laboral.

En cuanto al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como requisito para determinar el grado de protección más no su procedencia, señaló que:

“El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa “es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única”. Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente. ”

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



A juicio de la insigne corporación, aunque el empleador no haya sido notificado formalmente existen varias maneras, así como algunas situaciones que permitirían inferir que éste conocía el estado de gravidez de la trabajadora.

Señala algunas circunstancias en las cuales considera que *"entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente"*:

1. *"Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido"* o por lo menos al quinto mes de gestación, cuando se podría presumir que se trate de un hecho notorio.
2. *"Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo"*.
3. *"Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo"*.
4. *"Finalmente, la Corte ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo."*

Así las cosas, el que, el empleador o contratista, tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora a efecto de determinar la procedencia de la protección laboral reforzada de la trabajadora, no tendría incidencia, ya que ello indicaría el grado de protección a otorgar a la trabajadora.

En otras palabras, el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para establecer si procede o no la protección, sino, para fijar el grado de la misma. Lo anterior, en palabras textuales de la Corte fue indicado así:

"Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido." (Negrillas fuera del texto original)

Concluye la Corte manifestando que la protección consiste en la *estabilidad laboral* de la trabajadora en estado de gravidez frente a la cesación de la alternativa laboral, lo cual, se traduciría en la búsqueda de alternativa laboral por parte del empleador en su procura, diciendo que:

"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación." (Negrillas fuera de texto original)

Dependiendo de la modalidad contractual que la mujer embarazada tuviese con el empleador, valga mencionar, contrato de trabajo, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido y contrato realidad, así como también si éste conocía o no el estado de gravidez de la misma, la Corte ha señalado el grado de la protección especial que merecería, pudiendo ser:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



- a) *La ineficacia del despido y el consecuente reintegro laboral más el pago de las erogaciones (salarios y demás prestaciones) dejadas de percibir.*
- b) *Ordenar el reconocimiento del pago de las cotizaciones durante el período de gestación y el reintegro laboral sólo cuando las causas del contrato laboral no desaparecen según el criterio del Inspector del Trabajo.*
- c) *En sede de tutela, la renovación del contrato, a término fijo o por obra o labor contratada, sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.*
- d) *Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, pero, alega justa causa, la configuración de ésta debe ser debatida en la jurisdicción laboral ordinaria.*
- e) *En algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se demuestra que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora y el despido se produjo sin justa causa.*

Es importante resaltar que, en la misma sentencia señalada, la Corte Constitucional reitera la necesidad de solicitar la autorización a la autoridad administrativa laboral para despedir a una mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, al señalar:

“(..)

FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia

Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

(...)” (subrayado fuera de texto)

De lo anterior se puede colegir que es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo Para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como una presunción legal, trámite dentro del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional, “... cuál es el alcance de las medidas de protección — principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral...”

SENTENCIA SU 070/13.Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2.6. Improcedencia de la Acción de Tutela para el pago de Acreencias Laborales

En materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que **la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante**. Al respecto, vale la pena recordar lo dicho por la Corte en el fallo de tutela T-691 del 2 de octubre de 2009, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, indicó:

“Improcedencia general de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales.

3.1. La Corte Constitucional, en diversas oportunidades, ha indicado que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, en cuanto por su naturaleza subsidiaria y residual, los interesados tienen a su disposición los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico creados para tramitar estos asuntos.

No obstante, esta regla no es irreductible, puesto que en ciertos casos el recurso de amparo puede surgir como el mecanismo idóneo para reclamar acreencias laborales cuando afecten derechos fundamentales, tales como la vida, el mínimo vital o la dignidad humana. Por ejemplo, sería procedente cuando se comprueba que los peticionarios se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, dependen económicamente de la prestación reclamada y carecen de la capacidad económica para garantizarse su propia subsistencia. En este sentido, esta Corporación manifestó en la Sentencia T-048 de 2008 lo siguiente:

“De manera general, la jurisprudencia ha considerado que la acción de tutela resulta improcedente para el reclamo de prestaciones laborales de contenido económico, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del demandante. En efecto, en razón de la naturaleza residual y subsidiaria de la acción de tutela dispuesta por el artículo 86 de la Constitución Política, conforme al cual está la acción no puede ser utilizada sino “cuando el afectado no disponga otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, en principio no es posible acudir a esta acción constitucional para esos propósitos, dada la existencia de acciones ordinarias a disposición de los interesados. Sin embargo, la Corte ha considerado que si el no pago de la prestación laboral de contenido económico tiene la virtud de afectar el Mínimo vital de subsistencia del trabajador, esta afectación configura un ‘perjuicio irremediable’ que hace procedente la acción de tutela”

Así las cosas, la evaluación de la procedencia no debe reducirse a un simple escrutinio procesal, en cuanto deben ser sopesadas las particulares circunstancias en las que se encuentra quien reclama la protección constitucional.

Generalmente la protección constitucional se ha encaminado a que los peticionarios cuenten con lo suficiente para hacer frente a sus necesidades básicas e indispensables, cuya insatisfacción los conduce a ver afectada su dignidad.

De esta manera, cuando no se cancelan oportunamente los salarios, la Corte ha explicado que se vulnera el mínimo vital si la mora se prolonga en el tiempo y el salario es la única fuente de ingresos del trabajador

Del Pago de Acreencias Laborales

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



La Corte Constitucional en sentencia C-892 del 2009 ha precisado el reconocimiento por acreencias relativas a salarios, prestaciones sociales e indemnización, donde estableció:

- **Del Salario**

“El salario, según lo dispone el artículo 127 CST., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90, está conformado no sólo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. Esta definición excluye, por ende, otro tipo de ingresos laborales que no están dirigidos a retribuir dicho servicio, sino a asumir riesgos o gastos de otra naturaleza, y dentro de la categoría de pagos no constitutivos de salario quedan incorporados (i) las indemnizaciones que asume el patrono por daños o demás detrimentos que sufra el trabajador en el marco de la relación laboral; (ii) la remuneración del trabajador durante el descanso obligatorio (vacaciones y días no laborables de naturaleza legal y/o estipulados en el contrato respectivo); (iii) las sumas o bienes que recibe el trabajador con el fin de ejercer cabalmente sus funciones, como sucede

con el auxilio de transporte de que trata la Ley 15/59, al igual que los demás conceptos que enlista el artículo 128 CST.; y (iv) aquellos montos que recibe el trabajador por simple liberalidad del empleador y no como contraprestación por el servicio personal que presta.”

- **De las Prestaciones Sociales**

“Las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral. Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Las prestaciones sociales a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales.

Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía.

Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros.”

- **De la Indemnización Moratoria:**

“La indemnización moratoria y, al compartir su naturaleza jurídica, el reconocimiento de intereses moratorios respecto de salarios y prestaciones en dinero, son institutos del ordenamiento laboral que responden a las siguientes características definitorias: i) Son mecanismos que buscan desincentivar

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y prestaciones, insolutas al momento de terminar la relación laboral; ii) La indemnización moratoria y los intereses supletorios operan al margen de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo. Basta con que se demuestre que el empleador, a sabiendas, dejó de pagar oportunamente los salarios o prestaciones debidas, para que proceda su exigibilidad; y iii) Tanto la indemnización moratoria como los intereses supletorios encuentran sustento constitucional en la necesidad de proteger la remuneración del trabajador que, al finalizar su vínculo laboral, queda desprotegido económicamente, lo que obliga al pago oportuno de las acreencias debidas. Ello con el fin de evitar que la mora en el pago involucre la inminencia de un perjuicio irremediable, derivado de la afectación del derecho fundamental del trabajador y de su núcleo familiar dependiente.”

2.7 Existencia de Medio Judicial Ordinario

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera con el debido respeto este Ministerio, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código. Ahora que respecto de las competencias señala:

ARTICULO 2o. **COMPETENCIA GENERAL.** La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

- ✓ *Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*
(..)

3. Modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012. *Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.*

2.8 Las Funciones Administrativas Del Ministerio.

Así mismo es preciso señalar que las funciones administrativas de este Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: ...” La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, **tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...**” (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

III.SOLICITUDES

Por lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicito 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.

IV. ANEXOS

Para que obre dentro del expediente, me permito adjuntar los siguientes documentos:

- ✓ Copia de la Resolución N° 3149 del 25 de Agosto de 2017, por medio de la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones N° 5561 del 30 de noviembre de 2011 y 2625 de 2016. En (2) folios.
- ✓ Copia de la Resolución N° 3813 del 03 septiembre de 2018, “Por la cual se hacen unas incorporaciones en la planta de personal del Ministerio del Trabajo establecida mediante el Decreto 1497 de 2017, se actualizan unos encargos y se realiza una delegación de funciones” en veintiséis (26) folios.

IV. NOTIFICACIONES

Las recibiré en la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, localizada en la Carrera 14 No. 99-33 Torre REM piso 11, o en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co y vía fax será recibida exclusivamente en el número **3779999** y sólo se entenderá efectivamente recepcionada, una vez cumplida la confirmación por parte del despacho judicial que realice la transmisión telefónica, lo cual implica verificar “(i) que el número telefónico al que se envía la información, corresponda al destinatario, (ii) que el documento sea recibido de manera completa y legible, y (iii) que se efectúe la confirmación del recibo por parte del secretario” o persona encargada, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Constitucional en diferentes providencias, como el Auto 159 de 2007, el Auto 009 de 1995 y la Sentencia de Unificación 195 de 1998.

Cordialmente,

JORGE HÚMBERTO RUIZ VICTORIA
Asesor Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo

Proyectó: Elena Salazar

Revisó: Julián Castro Brochero

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

3779999

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co