Bogotá D.C., diez (10) de junio de dos mil veinte (2020)

RADICACIÓN: No.110014003044**20200027**100
ACCIONANTE: OLGA JANNED ROMERO RODRÍGUEZ identificada con C.C. 10.229.362
ACCIONADA: ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A. Nit.800.146.077-6

Surtido el trámite de instancia, procede el Juzgado a proferir la sentencia que en derecho corresponde, previos los siguientes:

I. ANTECEDENTES

A) FUNDAMENTOS FÁCTICOS

OLGA JANNED ROMERO RODRÍGUEZ identificada con C.C. 10.229.362, en su propio nombre presentó acción de tutela en contra de ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A., persona jurídica identificada con Nit.800.146.077-6, con el fin de que se protejan sus derechos ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; MÍNIMO VITAL; VIDA DIGNA, SEGURIDAD SOCIAL y DERECHOS DEL QUE ESTÁ POR NACER, para lo cual refiere como hechos relevantes que: ***i)***El 1 julio de 2019 celebró un contrato de obra y labor con la empresa ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A para desempeñar el cargo de operaria de aseo, con un salario devengado de $980.657 y en el desempeño labores en el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA; ***ii)***Refiere que el 22 marzo de 2020 es llamada por la empresa para firmar una carta donde solicitaba la suspensión del contrato de trabajo sin remuneración a partir del día 22 abril de la presente anualidad, en razón a la emergencia sanitaria decreta por el Gobierno por el COVID-19; ***iii)***Para el momento de la suspensión del contrato la empresa accionada no logró probar que el Covid-19 hiciera imposible la ejecución del contrato, ni buscó otras alternativas de trabajo, o respecto al salario, lo cual la afecta económicamente pues este es el único sustento de su familia y de su hijo que esta por nacer; ***iv)*** Afirma que pertenece a la población vulnerable, dado a que es una persona desplazada y en la actualidad se encuentra en estado de gestación de 8 meses, es madre cabeza de hogar como quiera que su esposo se encuentra operado de la columna, e imposibilitado para trabajar y tiene a cargo a dos hijos más.

B) PRETENSIONES DE LA ACCIÓN

La accionante en su escrito de tutela solicitó como pretensiones: *"**1.** TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DIGNIDAD HUMANA, SEGURIDAD SOCIAL, DEBIDO PROCESO y DERECHOS AL QUE ESTA POR NACER; 2. DECLARAR que la orden de suspensión de mi contrario es contraria a la Ley laboral y a los principios mínimos fundamentales consagrados en la Constitución política de Colombia y la jurisprudencia esgrimida por la H. Corte Constitucional.; **3.** ORDENAR a la accionada de manera INMEDIATA realice los trámites administrativos correspondientes para garantizar el pago oportuno de los salarios dejados de percibir a causa de la suspensión ilegal.; **4.** ORDENAR el pago de prestaciones y aportes a seguridad social a que*

hubiera lugar; ***5.*** *ORDENAR que el amparo concedido anteriormente, se mantendrá hasta que sea declarado por el Gobierno Nacional el fin de la pandemia."*

C) ADMISIÓN DE TUTELA

Mediante providencia del cuatro (04) de junio de 2020 se admitió la acción de tutela de la referencia, y se ordenó notificar a la accionada para que en el término de dos (2) días, siguientes a su notificación realizara las manifestaciones que considerara pertinentes.

D) CONTESTACIÓN DE LA ACCIONADA

Dentro del término de traslado la accionada ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A, contestó y se opuso a todas las pretensiones de la acción de tutela.

II. DOCUMENTOS QUE OBRAN

1. Escrito de tutela
- 1.1. Ultimo desprendible de pago.
- 1.2. Certificado laboral expedido por ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A
- 1.3. Contrato de Arrendamiento.
- 1.4. Servicio Público del Agua.
- 1.5. Servicio Público de la Luz.
- 1.6. Prueba de embarazo.
- 1.7. Ecografía obstétrica.
- 1.8. Pago matrícula Politécnico Internacional del menor DIEGO ALEJANDRO GUZMÁN
- 1.9. Derechos de Inscripción Politécnico Internacional del menor DIEGO ALEJANDRO GUZMÁN.

2. Acta de Reparto
3. Auto Admisorio
4. Reporte de notificación del auto admisorio
5. Contestación y anexos de ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A
- 5.1 Certificado de existencia y representación de la entidad accionada;
- 5.2 Copia del contrato de trabajo
- 5.3 Carta de Vacaciones del contrato

6. Constancia Secretarial de ingreso al Despacho.

III. CONSIDERACIONES

1. Este Despacho es competente para conocer de esta acción de tutela, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, Decreto 1382 de 2000, y demás disposiciones aplicables. Ha de tenerse en cuenta que en términos del artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado por el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es el procedimiento pertinente para reclamar la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando ellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, o de particulares en los eventos taxativamente regulados por la norma.

2. La acción de tutela ha dicho la Corte, no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni

para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la carta reconoce.[1]

3. Se ha decantado que la acción de tutela ostenta un carácter extraordinario y residual por cuanto su procedencia está sujeta a los límites mismos que impone la existencia de las demás competencias judiciales, es decir, la acción constitucional se caracteriza porque no es simultánea con las acciones ordinarias, tampoco paralela ni menos adicional o complementaria, acumulativa ni alternativa, como tampoco es instancia ni recurso alguno, de donde se infiere el deber de las personas agotar primeramente los escenarios jurídicos naturales que el legislador previó en cada caso.

4. Para el caso, la vulneración a que alude la accionante se configura según su parecer, en que la convocada ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A., persona jurídica identificada con Nit.800.146.077-6, suspendió su contrato de trabajo sin justa causa, y sin tener en cuenta que gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo, con lo cual estima que se desconocen sus derechos ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; MÍNIMO VITAL; VIDA DIGNA, SEGURIDAD SOCIAL y DERECHOS DEL QUE ESTÁ POR NACER. A efectos de resolver el anterior problema jurídico, el Despacho en primer lugar, examinará los requisitos de procedibilidad de la acción interpuesta, de resultar procedente, examinará los aspectos fácticos, jurídicos y jurisprudenciales de los derechos presuntamente vulnerados y valorará las pruebas allegadas, para decidir de fondo en el caso en concreto.

5. Así las cosas, es lo primero, verificar es si en este caso concurren los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, pues cabe recordar que de antaño la jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela no procede de manera general para buscar el reintegro laboral, tal como aquí se demanda, y solo resulta procedente cuando cumple 4 requisitos a saber: *''…(i) Legitimación por activa. Puede ser usada por todas las personas cuyos derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados, por sí misma o por quien actúe a su nombre[2]. (ii) Legitimación por pasiva. El amparo procede contra las acciones u omisiones de las autoridades públicas y de particulares cuando, entre otras, exista una relación de subordinación como sucede entre el trabajador y su empleador[3]. (iii) Inmediatez. No puede transcurrir un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión y el uso del amparo[4]. (iv) Subsidiariedad. La acción de tutela resulta procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los*

---

[1] Corte Constitucional, Sentencia T- 001 de 1992. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

[2] Ver artículo 86 de la Constitución Política y artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

[3] Ver artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, en desarrollo del inciso 5 del artículo 86 de la Constitución Política y las Sentencias T-231 de 2010. M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-516 de 2011. M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-323 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-483 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-524 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; y T-502 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos.

[4] En la sentencia T-503 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional referenció las siguientes sentencias que pueden consultarse sobre este aspecto: "*En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras*".

mecanismos disponibles no resultan eficaces para el caso concreto o cuando aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se usa como mecanismo transitorio[5]*".*

6. Para el caso de OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, previa revisión a las pruebas adosadas, estima esta Jueza Constitucional que: ***i)***La accionante se encuentra legitimada por activa porque acudió en representación de sus propios los intereses; ***ii)***La presunta vulneración de los derechos de la actora se dio por la acción ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., persona jurídica de derecho privado, identificada con Nit.800.146.077-6, respecto de quien se encontraba la actora en situación de subordinación derivada del contrato laboral que les vinculaba, con lo cual y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 vierte su legitimación por pasiva; ***iii)*** Del 22 de marzo de 2020 momento en se produjo la suspensión del contrato, al día 04 de junio de 2020, cuando presentó esta acción no ha transcurrido tiempo tan extenso que pueda considerarse irrazonable y ***iv)***La accionante, aunque cuenta con un mecanismo idóneo y eficaz para satisfacer su pretensión en la jurisdicción ordinaria laboral, acredita circunstancias de vulnerabilidad manifiesta que permiten tener por acreditado el requisito de subsidiaridad de la acción de amparo.

7. Lo anterior porque en cuanto al requisito de subsidiariedad*, "… La Corte Constitucional ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable".*[6] , con lo cual congruente es concluir que si bien existen medios de defensa para debatir las discrepancias laborales, también que cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.

8. De otra parte cumple memorar que la Corte ha precisado los supuestos de hecho para que una persona sea considerada como como sujetos en circunstancia de debilidad así: *"… i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho"*[7]

---

[5] La Corte ha definido que un recurso de defensa judicial es idóneo cuando es adecuado para proteger el derecho fundamental amenazado y es eficaz cuando esta protección es además oportuna, para lo cual deben examinarse tres elementos: *(i)* si la utilización del medio de defensa judicial ordinario puede ofrecer la misma protección que se lograría con la acción de tutela; *(ii)* si existen circunstancias que justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios disponibles; y *(iii)* si el accionante es un sujeto de especial protección constitucional. Ver las Sentencias T-016 de 2015. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-347 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo; y T-502 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

[6] Sentencia T-080 de 2018. A su vez, el perjuicio irremediable ha sido definido bajo ciertos supuestos rigurosos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad.

[7] "La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo"."

9. Para el caso, la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, presentó prueba de embarazo de fecha 29 de noviembre de 2019 y ecografía obstétrica transabdominal del 21 de mayo de 2020, donde se evidencia que la accionante tiene 31 semanas de gestación, por manera que se hace evidente la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra para proveer su subsistencia de otra manera que no sea con su salario mensual y por ello invoca estabilidad laboral reforzada, que en palabras de la Corte es: *" (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) 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"*[8].

10. Con los presupuestos de ley y la jurisprudencia traídas a colación, el Despacho examina la respuesta de la convocada, ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., empresa que en cuanto a la motivación para la suspensión del contrato laboral expresó que: "(…) *como consecuencia de la emergencia sanitaria decretada por el gobierno central y el aislamiento preventivo obligatorio, se suspendió gran parte de las actividades en el Banco Agrario de Colombia, lugar donde labora la Accionante; y la empresa Aseocolba S.A. Ante la petición del banco Agrario, tuvo que Inicialmente optar por la alternativa de enviar a la Accionante a vacaciones anticipadas desde el día 02 de abril de 2020 al 22 de abril del mismo año; luego ante la extensión del aislamiento preventivo obligatorio y ante la negativa del Banco Agrario en recibir a la actora, se debido acceder a suspenderle el contrato laboral debido a que no tenemos donde ubicarla (…) no es injusta ni ilegal, debido a que la suspensión del contrato está fundamentada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, fuerza mayor o caso fortuito y respecto a que no tiene derecho al salario es cierto.(…) fue el cliente banco Agrario el suspendió actividades parciales, y mientras este se mantenga en esa posición no nos queda otra alternativa que mantener suspendido el contrato de trabajo y sería un imposible de dar cumplimiento a cualquier orden impartida por autoridad".*

11. Es menester además precisar que si es cierto que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé las circunstancias legales para suspender el contrato laboral, claro es que en este debate la convocada ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., alega la fuerza mayor que a su parecer se configura por la ocurrencia de la pandemia producida por el COVID-19, por manera que resulta pertinente atender lo señalado por la Corte Constitucional, cuando dice que:*"(…) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional." "El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, (…) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(…)".*[9]

---

[8] Corte Constitucional, Sentencia T-358 de 2014

[9] Corte Constitucional, Sentencia ST-048 de 2018

12. Así como memorar el llamado que hace la Corte cuando prescribe 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."* [10]

13. En la misma línea argumentativa la Corte reconvino que: *"1. 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. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.* "…"[11]

14. Con los argumentos jurisprudenciales traídos al caso, de cara a las pruebas antes relacionadas y aportadas por las partes, es posible colegir por este Despacho que no le asiste ni razón fáctica ni jurídica a ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., para haber suspendido el contrato laboral de la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, porque en cuanto a la primera de las razones que esgrime para fundamentar la fuerza mayor, se encuentra probado que en el contrato laboral de OLGA JANED ROMERO RODRIGUEZ no se señala que la accionante deba atender específicamente a BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.S, por manera que si esta empresa suspendió actividades, como este no era el único contrato que ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., tiene, lo que se esperaría es que dadas las calidades de la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, es decir, estar en condiciones de vulnerabilidad, estabilidad reforzada y ser sujeto de protección especial, por su avanzado estado de embarazo, la empleadora concurriera a la garantía de tales prerrogativas constitucionales y legales, y la hubiese ubicado en uno de los contratos que mantiene vigentes.

15. De otra parte, tampoco resulta de recibo la otra razón que esgrime ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., cuando aduce la compleja situación creada por la pandemia derivada del COVID19, porque el Gobierno Nacional a través del Decreto 417 de 2020, al declarar la Emergencia Económica, Social y Ecológica, expidió el Decreto 488 de 2020, dictó medidas de orden laboral, dentro del estado de emergencia decretado. … ***"Artículo 3****. Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado.* ***Artículo 4.*** *Aviso sobre el disfrute de vacaciones Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas,*

---

10 Corte Constitucional, Sentencia C-930 de 2009

11 Ibidem

colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones."[12]

16. Por su parte el Ministerio del Trabajo emitió, entre otras, la Circular externa No.0022, de 19 de marzo de 2020, en la cual señala el compromiso del Gobierno Nacional de acatar el llamado que hace la OIT a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, declarando, en forma expresa que, "… *no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales*"; por manera que la justificación que propone ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., para haber suspendido el contrato a la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, no encuentra coincidencia con lo probado, pues la medida de suspender los contratos laborales, está sujeta a que el empleador demuestre que utilizó los medios posibles para evitarla, tal como así lo señala el Ministerio del Trabajo en la Circular externa No. 021 de 2020 siendo la suspensión la última medida.

17. Además el Ministerio del Trabajo hizo uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, por lo cual emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos, sin que en este caso, exista acreditación de que tal solicitud se agotó por OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ.

18. Advierte el Despacho, que tampoco se podía eludir el hecho que para el caso de la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, el derecho al trabajo guarda un estrecho vínculo con el derecho al mínimo vital y la vida digna, puesto que del salario es que deriva el sustento para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, tal como así lo conocía la empleadora ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A, por manera que con la decisión unilateral de suspender el contrato laboral, no sólo afectó el derecho al trabajo sino el del mínimo vital, por la natural consecuencia de no percibir dicho salario, al respecto en palabras de la Corte: *"…El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana…"* [13]

19. Lo anterior porque sin que OLGA JANED ROMERO RODRIGUEZ, tenga posibilidad de acceder a un salario producto de su trabajo, y afectado así su mínimo vital, ¿Cuál es la garantía de su derecho a la vida digna? En qué estado queda su prerrogativa constitucional? Al respecto sostiene el Tribunal Constitucional**: "***En reiterada jurisprudencia, esta Corporación ha sostenido que el derecho constitucional fundamental a la vida no significa la simple posibilidad de existir sin tener en cuenta las condiciones en que ello se haga, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, siendo evitable de alguna manera, compromete el derecho consagrado en el artículo 11 de la Constitución. Así, no solamente aquellas actuaciones u omisiones que conducen a la extinción de la persona como tal, o que la ponen en peligro de desaparecer son contrarias a la referida disposición superior, sino también*

[12] Decreto 488 de 2020

[13] Sentencia T -581A/11

todas las circunstancias que incomodan su existencia hasta el punto de hacerla insoportable. Una de ellas, ha dicho la Corte, es el dolor cuando puede evitarse o suprimirse, cuya extensión injustificada no amenaza, sino que vulnera efectivamente la vida de la persona, entendida como el derecho a una existencia digna. También quebranta esta garantía constitucional el someter a un individuo a un estado fuera de lo normal con respecto a los demás, cuando puede ser como ellos y la consecución de ese estado se encuentra en manos de otros; con más veras cuando ello puede alcanzarlo el Estado, principal obligado a establecer condiciones de bienestar para sus asociados.[14]

20. Así como tampoco se podía eludir el hecho probado en el caso de OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, quien presentó certificaciones médicas para acreditar su condición de madre gestante, por manera que además su condición de gestante hace más imperativa la protección de sus derechos y los del que está por nacer, pues se itera, su salario es la única fuente para proveer su subsistencia. Como ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A, conocía tal circunstancia, era su deber, acreditar razones objetivas para la suspensión de su contrato y acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización, sin que a ello procediera.

IV. CONCLUSIÓN

Puestas de esta manera las cosas, sin mayores discusiones, concluye el Despacho que se abre paso el amparo a los derechos a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; MÍNIMO VITAL; VIDA DIGNA, SEGURIDAD SOCIAL y DERECHOS DEL QUE ESTÁ POR NACER, de la señora OLGA JANED ROMERO RODRÍGUEZ, identificada con la C.C. 10.229.362 de Bogotá y en consecuencia, se impone ordenar a ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir del día siguiente a la notificación de esta decisión, si aún no lo ha hecho, proceda a dejar sin efectos la suspensión de su contrato laboral, ubique a la accionante en uno de los contratos que ejecuta en la actualidad en el cargo ocupaba o uno similar, cancele su salario oportunamente así como sus prestaciones sociales, tal como así se dirá en la parte resolutiva de esta decisión.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., administrado justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA; MÍNIMO VITAL; VIDA DIGNA, SEGURIDAD SOCIAL y DERECHOS DEL QUE ESTÁ POR NACER, de la señora OLGA JANED ROMERO RODRIGUEZ, identificada con C.C.No.10.229.362 de Bogotá, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad ASEOS COLOMBIANOS -ASEOCOLBA- S.A., persona jurídica identificada con Nit.800.146.077-6, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir del día siguiente a la notificación de esta decisión, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, ubique a la señora OLGA JANED ROMERO RODRIGUEZ, identificada con C.C.N.10.229.362 de Bogotá, en uno de los contratos que ejecuta en la actualidad en el cargo ocupado de aseo y cafetería, o similar; que cancele su salario oportunamente, así como las prestaciones sociales correspondientes.

---

[14] Corte Constitucional, Sentencia T-444/1999.

TERCERO: **COMUNICAR** a las partes que contra esta decisión procede la impugnación, dentro de los tres (3) días, siguientes al de su notificación. (art.31 del Decreto 2591 de 1991)

CUARTO: **ORDENAR** que por secretaría se notifique la presente decisión a las partes involucradas por correo electrónico.

QUINTO: **ORDENAR** que por secretaría una vez surtidas las notificaciones de rigor, de no ser impugnada esta decisión, se remita el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión tal como lo indica el inciso final del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE, y CÚMPLASE,

LUZ STELLA AGRAY VARGAS
Jueza