



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**  
Medellín, veintidós (22) de septiembre de dos mil veinte (2020)

|                     |                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Proceso:</b>     | Acción de Tutela                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Accionante:</b>  | María Consuelo Echeverri Espinosa                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Accionado:</b>   | Rafael Alberto Benjumea Isaza                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Radicado:</b>    | 05001 40 03 011 <b>2020 00620 00</b>                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Instancia:</b>   | Primera                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Providencia:</b> | Sentencia Tutela No. 227 de 2020                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Decisión:</b>    | Concede Acción de tutela                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Tema:</b>        | La suspensión del contrato de trabajo es un hecho excepcional, por lo tanto, una vez superados los hechos que motivaron el acto, el empleador se encuentra en la obligación de notificar a sus empleados la reanudación de las labores. |

Dentro de la oportunidad contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA**, promovida por **MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA**, en contra del señor **RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la salud, al trabajo en condiciones dignas, al mínimo vital y a la seguridad social en conexidad con la vida digna.

**I. ANTECEDENTES**

**1. Fundamentos Fácticos.** Indica la parte actora que emprendió laborales como empleada domestica en la casa del accionado, desde el 4 de noviembre de 1986, para lo cual su empleador ha estado cancelando su seguridad social, salario y prestaciones sociales.

Manifiesta que el 22 de abril de 2019, fue diagnosticada con DORSALGIA NO ESPECIFICADA, DISCOPATIA LUMBOSACRA L5-S1 CON SINDROME DE DOLOR CRONICO IRRADIADO A MIEMBRO INFERIOR IZQUIERDO y OSTEOPOROSIS.

Expresa que el 13 de abril de 2020, recibió una comunicación escrita por parte de su empleador con el asunto de SUSPENSIÓN DE CONTRATO. En este comunicado dice que

el señor Benjumea Isaza le informa que debido al COVID-19 el contrato quedaría suspendido hasta el 4 de mayo de 2020, tiempo en el cual no se encontraba en la obligación de prestar sus servicios.

Cuenta que desde el día 14 de marzo de 2020 se encuentra incapacitada, por presentar mucho dolor, ajustando un total de mas de 150 días de incapacidad, con orden de evaluación por medico centinela para ser calificada. Dice que los diagnósticos que presenta le generan mucha dificultad en la marcha, dolor en miembros inferiores, inflamación de las articulaciones.

Agrega que desde el 12 de abril de 2020 no se le paga su salario, el cual requiere debido a su condición de salud, ya que asiste mas de dos veces en la semana a citas medicas y terapias, lo que conlleva a que se tenga que transportar en taxi, ya que en bus no es capaz con ocasión a los dolores que presenta.

Arguye que su empleador tenia conocimiento de su estado de salud y de las restricciones y recomendaciones realizadas por los médicos tratantes, pero pese a lo anterior, decidió terminarle su contrato sin solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Expresa que desde el 13 de abril de 2020, el señor Benjumea Isaza, mes a mes le notifica la suspensión del contrato de trabajo, sin tener en cuenta que al pagar su seguridad social, la E.P.S le reembolsa su salario.

**2. Petición.** Con fundamento en los hechos narrados, el accionante solicita lo siguiente:

1. Reintegrarla al puesto de trabajo que venia desempeñando, que se ajuste a sus restricciones para laborar.
2. Ordenar el pago de la sanción por haberla despedido sin autorización del Ministerio de Trabajo.
3. Prevenir al accionado que se abstenga de un trato discriminatorio por sus problemas de salud.
4. Pagar los salarios dejados de percibir desde el 12 de abril de 2020.

**3. De la contradicción.** Habiéndose notificado al accionado del auto admisorio de la acción de tutela proferido el 14 de septiembre de 2020, por medio del correo electrónico, el mismo dentro del término legal, manifestó lo siguiente.

El señor **RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA** expresó que efectivamente el día 12 de abril de 2020 suspendió el contrato de trabajo de la accionante, motivado por la pandemia y por su condición de población vulnerable.

Indica que para la fecha de suspensión del contrato de trabajo la accionante no se encontraba incapacitada y no se presentaba a su sitio de trabajo desde el inicio de la pandemia.

Dice que es falso que no haya querido cancelar el salario adeudado, puesto que a intentado hacer llegar y entregar los dineros desembolsados por la E.P.S por concepto de pago de incapacidades, pero es la accionante quien se ha negado a recibirlos y a optado por reclamarlos a través de la presente acción.

Manifiesta que no le constan estas incapacidades, toda vez que la actora no ha sido diligente ni constante con la notificación y entrega de las incapacidades.

Frente a las recomendaciones médicas dadas, aduce que las mismas siempre han sido acatadas.

Relata que la señora Echeverri Espinosa confunde los términos de suspensión y terminación, sin embargo, según las pruebas aportadas la carta que se le notificó a la accionante es una suspensión, continuando vigente la relación laboral.

## **II. CONSIDERACIONES**

**1. Competencia:** En virtud de lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política Colombiana, el artículo 1 y 37 del Decreto 2591 de 1991 en concordancia con el Decreto 1382 de 2000, este Juzgado es competente para conocer en primera instancia de la presente acción constitucional.

**2. Problema Jurídico:** Corresponde al Despacho resolver si con la suspensión al contrato de trabajo el señor RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA se encuentra vulnerando los derechos constitucionales fundamentales a la salud, al trabajo en condiciones dignas, al mínimo vital y a la seguridad social en conexidad con la vida digna de la señora MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA.

**3. La acción de tutela.** El artículo 86 de la Carta Política dispone que cuando se encuentre vulnerado o amenazado un derecho constitucional fundamental, la acción de tutela procede como mecanismo de defensa judicial para su protección inmediata, frente a cualquier acción u omisión que provenga ya sea de una autoridad pública o de un particular. El juez de tutela tiene la labor de valorar si efectivamente el derecho fundamental del accionante se encuentra amenazado o vulnerado, con el fin de establecer si es procedente el amparo.

Así en caso de no disponer de un medio de defensa procederá la acción de tutela de manera definitiva y en el evento que exista y éste no resulte idóneo y eficaz, se reconocerá como mecanismo transitorio, a no ser que una persona se halle ante un perjuicio irremediable.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decir el presente asunto, previas las siguientes,

### **III. PREMISAS JURIDICAS Y JURISPRUDENCIALES APLICABLES**

**1. Procedencia de la acción de tutela contra particulares. Estado de indefensión o subordinación.** Siguiendo lo establecido en el Parágrafo 5º del Artículo 86 de la Constitución Política y en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional ha dicho que la acción de tutela en contra de particulares procede, cuando: i) los particulares se encuentran encargados de la prestación de un servicio público; ii) la conducta del particular afecte grave y directamente el interés colectivo; o iii) cuando el peticionario se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular.

En el tercer evento mencionado, esto es, cuando el peticionario se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular, procede la acción de tutela; así lo reiteró la Corte en Sentencia T-722 de 2017, donde reiteró que: *"cuando se demuestre que el afectado se encuentra en estado de subordinación o indefensión, y que resulta ser de una alta importancia para determinar la procedencia de las acciones de tutela objeto de estudio, el desarrollo jurisprudencial efectuado por el intérprete constitucional ha sido abundante desde sus inicios, enfatizando en que si bien se trata de figuras diferenciadas, en determinados eventos pueden ir asociadas, y que la configuración de estos fenómenos depende de las circunstancias que se susciten en cada caso concreto"*.

En sentencia T-451 de 2017, se concluyó que se presume el estado de indefensión o subordinación entre particulares, en el marco de una relación laboral, cuando:

*"(...) tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión –como es el caso en materia laboral, pensional, médica, de ejercicio de poder informático, de copropiedad, de asociación gremial deportiva o de transporte o religiosa, de violencia familiar o supremacía social–, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones".*

El elemento de subordinación ha sido entendido por la Corte como *"el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas"* y se presenta, entre otras: (i) en las relaciones derivadas de un contrato de trabajo; (ii) en las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) en las relaciones de patria potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres, o (iv) en las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos.

**2. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral.** La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

De hecho, de manera reiterada, se ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

**Requisito de subsidiariedad.** La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos deben acudir de manera

preferente a ellos cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

Exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador y, menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes en los procesos judiciales.

Sin embargo, la Corte Constitucional también ha considerado la acción de tutela como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, cuando estos adolecen de idoneidad y eficacia, circunstancia que está ligada a la inminencia de un perjuicio irremediable. Es por ello que se ha señalado que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados –al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real–, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo, en estas circunstancias, la procedencia de la acción de tutela.

**Requisito de inmediatez.** En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia.

Ahora bien, insistentemente ha resaltado esta Corporación que la razonabilidad del plazo no puede determinarse *a priori*, pues ello se traduciría en la imposición de un término de caducidad o prescripción prohibido por el artículo 86 de la Constitución, sino de conformidad con los hechos de cada caso concreto. Es por ello que “en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso”.

En este orden de ideas, surtido el análisis de los hechos del caso concreto, el juez constitucional puede llegar a la conclusión de que una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez por haber sido interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el asunto.

**3. Derecho fundamental al trabajo digno de los empleados y empleadas domésticas y su situación de vulnerabilidad.** El artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, el cual goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. De la misma manera, la disposición constitucional prescribe que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por su parte, el artículo 53 Superior identifica los principios mínimos fundamentales del trabajo, que operan como condiciones indispensables para el desarrollo legislativo ulterior. Estos principios versan sobre: (i) la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil; (ii) la proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; (iii) la estabilidad en el empleo; (iv) la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (v) las facultades para transigir y para conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vi) la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (vii) la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; y (viii) la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Igualmente, la norma constitucional referida determina tres reglas constitucionales específicas, relativas a (i) la obligación estatal de garantizar el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales; (ii) la pertenencia a la legislación interna de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados; y (iii) la prohibición que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios del trabajo menoscaben la libertad, la dignidad humana o los derechos de los trabajadores. De aquí que, las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todas las modalidades laborales, sin ninguna distinción.

Al respecto, en la Conferencia Internacional de Trabajo de 2004 se resaltó que las personas que ejercen la labor de servicio doméstico se encuentran dentro de la categoría de trabajadores más vulnerables, expuestos a diversos factores de riesgo. En sus palabras:

*"las condiciones de trabajo de los trabajadores de servicio doméstico varían: se los trate a veces como miembros de la familia de sus empleadores, pero en otros casos se los explota, en condiciones que equivalen a las de la esclavitud y trabajo forzoso. A menudo la jornada de trabajo del personal del servicio doméstico es larga e incluso excesiva (15 o 16 horas al día, por término medio), sin días de descanso ni compensación por sus horas extraordinarias, su salario suele ser muy bajo y tiene una cobertura insuficiente en lo que atañe al seguro médico (...). Se los somete también al acoso físico o sexual, a la violencia y los abusos y, en algunos casos, se les impide física o legalmente salir de la casa del empleador recurriendo a amenazas o a la violencia, o a la retención del pago de salarios o de sus documentos de identidad (...)*

*Adicionalmente, el organismo destaca una serie de carencias sobre la materia, tanto a nivel normativo y de regulación, como de inspección y vigilancia, sumado al desconocimiento por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales".*

En este mismo sentido, la Corte ha concluido que las trabajadoras y trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso bajo un marco de especial protección del Estado, debido a la recurrente situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que se encuentran sujetos dichos trabajadores.

De conformidad con el artículo 1º del Decreto 824 de 1988, se entiende por trabajador doméstico *"(...) la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son "por días".*

Al respecto, la Corte ha definido el trabajo doméstico como el conjunto de *"(...) actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios".*



**4. Suspensión del contrato laboral.** El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece 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 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, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, 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.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe

avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

**5. Vulneración al mínimo vital.** Las personas por el solo hecho de existir poseen derechos innatos que requieren de protección legal y constitucional, como lo es el caso del derecho al mínimo vital que no es más que garantizar la vida de los individuos en condiciones dignas para el disfrute pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás individuos de la sociedad, propiciando las condiciones materiales mínimas de existencia.

Este mínimo vital, no se limita a la simple supervivencia de la persona sino a la vida digna del individuo, lo que abarca conceptos como vivienda digna, seguridad social, salud, entre otros, que permitan la raigambre de la dignidad humana, constituye, como lo dice la Corte: *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*.

Ahora, su afectación se acredita, tal y como lo ha dicho la jurisprudencia de la Corte, cuando: *"(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidad (sic) básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave (subraya fuera del original)"*<sup>1</sup>

De manera, que en tanto la vida digna de las personas depende, en gran medida, de una fuente de ingreso económico que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, sea a través de la remuneración salarial o mesada pensional, la suspensión o la restricción a recibir esta prestación económica pone en grave riesgo la vida digna del titular del derecho y de las personas que están a su cargo.

---

<sup>1</sup>. Corte Constitucional. Sentencia T-827 de 2004.

#### IV. CASO CONCRETO

Para abordar la situación planteada con la presente acción de tutela, es necesario primeramente analizar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, decantados por la Corte Constitucional, previo a realizar manifestación alguna.

En lo que hace a la **subsidiariedad**, se evidencia que si bien, se cuenta con otro mecanismo ordinario para la protección del derecho fundamental llamado a proteger, como lo es acceder a un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria - Juez Laboral, dicho mecanismo actualmente no es idóneo o efectivo, puesto que la parte actora expone la vulneración a su derecho fundamental al mínimo vital, debido al cese en los pagos por parte de su empleador, lo que conlleva no solo a su detrimento personal, sino también al de sus padres. Además, se trata de una persona que ejerce labores que constitucionalmente así como en el ámbito internacional han sido consideradas como vulnerables, ya sea por el tiempo laborado, las labores desempeñadas, la poca estabilidad laboral así como que históricamente ha sido un trabajo ejercido por mujeres que hacen parte del sector socioeconómico más sensible. Debido a lo anterior, es que se hace factible la protección de los derechos de la accionante por medio de la acción de tutela, no como mecanismo transitorio, sino definitivo; esto además, en virtud a que no estamos en preséntela como tal de un despido que requiera del desarrollo probatorio y procesal de un trámite ordinario laboral, sino de una suspensión y una falta de pagos que han sido reconocidos en la contestación de la tutela, por lo que no habiendo mayores dudas sobre la situación que aquí se plantea, considera el Despacho que la presente acción es el mecanismo idóneo para salvaguardar los derechos vulnerados. Finalmente, es claro qué, la subsidiariedad de la acción de tutela en el presente caso queda superada, en tanto se advierte, la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En lo que tiene que ver con la **inmediatez**, la fecha de interposición de la acción se dio dentro de un plazo razonable, puesto que los hechos que la motivaron tuvieron lugar el 13 de abril de 2020, y la accionante presentó la acción de tutela 11 de septiembre de 2020, esto es, dentro del término de seis meses establecido por la Corte Constitucional, por lo que nos encontramos aún en un término razonable para su conocimiento; cumpliéndose el requisito de la inmediatez.

Bajo este panorama, es viable proceder con el análisis del caso en particular, no sin antes advertir y aclarar, que el tema debatido no corresponde a una terminación unilateral del contrato de trabajo, si no a la suspensión del contrato de trabajo y al

reconocimiento y pago de las incapacidades medicas a las cuales tiene derecho la accionante. Para realizar esta determinación partiéremos del material probatorio obrante en la foliatura.

Reposa en el expediente, pruebas suficientes de las patologías sufridas por la accionante y de las fechas en que se determinaron medicamente estas enfermedades, es decir, desde julio de 2019, se encuentra establecido que la accionante presenta los diagnósticos de M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO y M199 ARTROSIS NO ESPECIFICADA, frente a los cuales refiere la parte actora un dolor intenso, que ha conllevado a la consulta por la especialidad de Ortopedia y Traumatología y derivado en la prescripción de medicamentos para el dolor y tratamiento.

Destaca el despacho que en el expediente responsan incapacidades medicas expedidas a favor de la parte actora, mismas que se encuentran dadas por periodos variables, pero sin perder continuidad, lo anterior, para determinar la persona encargada de reconocer el pago de las incapacidades.

El reconocimiento de las incapacidades médicas está a cargo del sistema de seguridad social, que puede ser la E.P.S si se trata de una incapacidad de origen común o la ARL si se trata de una incapacidad de origen laboral, y para ese reconocimiento se requiere hacer un trámite que no le corresponde al trabajador sino al empleador.

Así lo señala expresamente el artículo 121 del Decreto 19 de 2012:

*"Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.*

*Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia."*

Es por lo anterior, que considera esta dependencia judicial que el retardo en el pago de las incapacidades medicas por parte del empleador hacia su empleado o trabajador, ha conllevado a la vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital, en tanto, se ha visto inmerso en el cese de la retribución dispuesta por la ley, para los casos de incapacidad por enfermedad general, hecho que se agrava cuando observamos que la

accionante relata que de esa contraprestación dependen sus padres, personas de la tercera edad, quienes son a la luz de nuestra legislación, unos sujetos de especial protección constitucional, merecedores de un trato preferente y unas garantías reforzadas.

Hasta este punto, advierte el despacho la ocurrencia del perjuicio irremediable puesto que son personas en estado de indefensión, tanto la accionante por sus patologías y situación socioeconómica, como sus padres por su avanzada edad, por lo que la falta del recurso económico percibido como contraprestación al contrato de trabajo y a la vinculación al sistema de seguridad social, puede desembocar en una cadena de daños o perjuicios, a nivel de vida digna, de una salud optima y unos recursos básicos para suplir necesidades vitales, etc.

Ahora bien, indica el accionado en respuesta dada al despacho que efectivamente la EPS le ha cancelado a él el valor de las incapacidades, sin embargo, ha sido la accionante quien no ha procedido a reclamar dichos valores. Al respecto, debemos indicar que existen mecanismos legales cuando el empleado se niega a recibir ya sea el salario o las prestaciones sociales una vez finalizado el contrato laboral. En el caso sub-lite, debió el empleador proceder de conformidad y luego de tantos meses de incapacidad acudir a los juzgados laborales para consignar a nombre de la señora María Consuelo el salario que le correspondía procedente de las incapacidades que padecía. Por lo anterior, la negativa de la accionante no lo exonera del pago oportuno del salario correspondiente.

Cabe recalcar que, si bien en casos de incapacidad por enfermedad común el empleador debe reconocer el equivalente a las dos terceras partes del salario, es decir el 66 %, no sucede lo mismo con los trabajadores que devengan el salario mínimo mensual, a quienes no se les puede vulnerar el derecho al mínimo vital y se les debe reconocer el total del salario.

Frente a este tópico, la Corte Constitucional en la Sentencia C-543 del 2007, declaró exequibles varias expresiones del artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el auxilio monetario por enfermedad general o no profesional, en el entendido que no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Es por lo anterior, que el señor RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA se encuentra en la obligación legal de reconocerle a la señora MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA únicamente el total del salario mínimo mensual, que para el año 2020, se encuentra en un valor de \$877.803, ya que para el presente caso el auxilio de transporte no debe ser suministrado, en tanto no se causa el hecho generador del mismo.

Bajo este contexto, se avizora la necesidad de proteger el derecho fundamental al mínimo vital de la accionante, por lo anterior, se ORDENARÁ al señor RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a reconocer, liquidar y pagar a la señora MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA las incapacidades medicas dadas desde el 13 de abril de 2020 hasta el 22 de septiembre de 2020, y las que se sigan generando, hasta tanto la accionante surta el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o se dejen de expedir incapacidades por la desaparición de los hechos que las motivaron.

Ahora, es claro para esta dependencia judicial que el caso en cuestión no hace referencia a una terminación unilateral del contrato de trabajo, como lo expresó en su momento la accionante. Ello se debe a que de las pruebas aportadas se vierte que las comunicaciones emitidas fueron encabezadas con el título de suspensión del contrato de trabajo. Suspensión que en su momento era procedente, conforme las directrices impartidas por el Ministerio de Trabajo.

Consecuente con lo anterior, no es procedente la solicitud del pago de una indemnización por despido injustificado, en tanto, se itera, no operó la figura jurídica de la terminación del contrato de trabajo, sino que operó un hecho natural que conllevó a la aplicación excepcional de la suspensión del contrato de trabajo.

Ahora, debido a la reapertura de los diferentes sectores económicos, las causas que en su momento justificaron la suspensión de los contratos de trabajo, como lo era la imposibilidad de prestar el servicio de forma presencial debido al aislamiento preventivo obligatorio y la contención de la curva epidemiológica desaparecieron, no por una superación de la pandemia, sino propiamente por el sector económico. Es decir, no se encuentran actualmente justificadas las prórrogas a la suspensión del contrato de trabajo, pues no se adujo o llegó a probar una imposibilidad de pago de la

remuneración del trabajador, ni mucho menos casusas o motivos que atribuyeran la continuidad de las prórrogas.

Es así como si bien no se trata de ordenar como tal el reintegro de la empleada a su trabajo, lo que se ordenará es una figura similar, se trata del levantamiento de la suspensión del contrato laboral, no solo como se dijo porque las causas que generaron dicha suspensión ya se superaron y el accionado no demostró ninguna imposibilidad de continuar con la ejecución del contrato laboral, sino también por que como quedó fundamentado más arriba, se trata de una persona de especial protección constitucional, la cual si bien no ha sido formalmente despedida, se encuentra en una situación absolutamente indefinida, pues se trata de una suspensión sin justificación de la que no se avizora fecha de reanudación generando además de inestabilidad económica una zozobra emocional.

Finalmente, se resalta que si bien no es factible calificar de ilegal el actuar del accionado al suspender el contrato laboral, situación que por demás esta contemplada en el Código laboral, se resalta que el mismo ministerio de Trabajo a través de distintas resoluciones y conceptos emitidos con ocasión de la emergencia sanitaria por el Covid – 19, estableció que los empleadores debían acudir a distintas figuras para la protección no solo del empleo, sino de los derechos y mínimo vital de los trabajadores como lo eran por ejemplo: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios convencionales. Estas alternativas, aunadas a las ya anunciadas previamente, como teletrabajo; jornadas de trabajo flexibles; otorgamiento de vacaciones colectivas, anticipadas o acumuladas; permisos remunerados, y salario sin prestación del servicio, favorecen la aplicación del principio protector del trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). (circular 33 de 2020).

Obviamente, no todas las alternativas son apropiadas para todos los trabajos, pero se resalta que en el caso de marras, de manera inmediata se procedió con la suspensión, sin agotar alternativas como la licencia remunerada, las vacaciones anticipadas entre otras. Lo que genera entonces que no hubo opción o consideración alguna con una persona vulnerable y a pesar de restablecerse como está actualmente la economía, sin justificación se continúa con la suspensión, lo que genera que sea efectiva la protección constitucional y se haga necesario restablecer la relación laboral.

En consecuencia, el Juzgado ORDENARÁ al señor RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA que proceda de forma inmediata con el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo de la señora MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA, para lo cual, una vez culminen las incapacidades dadas por los galenos tratantes, sea por la interrupción de un solo día o más, o por la no expedición de más incapacidades, la misma deberá proceder con el retorno a su puesto de trabajo, donde se le garanticen los protocolos de bioseguridad dispuestos por el Gobierno Nacional.

En lo que refiere a las recomendaciones médicas dadas el pasado 6 de febrero de 2020, téngase en cuenta que las mismas fueron dadas por el termino de 4 meses, es decir hasta el 6 de junio de 2020, por lo que, en la actualidad las mismas no se encuentran vigentes, más se insta al empleador a tener las mismas en cuenta en orden en la medida de lo posible.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **V. FALLA**

**PRIMERO: TUTELAR** el amparo constitucional deprecado por la señora **MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA**, frente al señor **RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al señor **RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA** que proceda de forma inmediata con el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo de la señora **MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA**, para lo cual, una vez culminen las incapacidades dadas por los galenos tratantes, sea por la interrupción de un solo día o más, o por la no expedición de más incapacidades, la misma deberá proceder con el retorno a su puesto de trabajo, donde se le garanticen los protocolos de bioseguridad dispuestos por el Gobierno Nacional.

**TERCERO: ORDENAR** al señor **RAFAEL ALBERTO BENJUMEA ISAZA** que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a reconocer, liquidar y pagar a la señora **MARÍA CONSUELO ECHEVERRI ESPINOSA** las incapacidades medicas dadas desde el 13 de abril de 2020 hasta el 22 de septiembre de 2020, y las que se sigan generando, hasta



tanto la accionante surta el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o se dejen de expedir incapacidades por la desaparición de los hechos que las motivaron.

**CUARTO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la solicitud de reintegro laboral y pago de indemnización por despido injustificado, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**QUINTO: NOTIFICAR** a las partes la presente decisión, por el medio más expedito y eficaz posible, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

**SEXTO: REMÍTASE** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

A handwritten signature in black ink, reading "Vélez P." with a stylized flourish at the end.

**LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ**  
**JUEZ**

R.C.