



Clase de proceso:	ACCION DE TUTELA
Accionante:	SANDRA JANNETH LONDOÑO GONZALEZ
Accionado:	BRINKS DE COLOMBIA S.A
Radicación:	76-111-40-03-001-2020-00130-00
Asunto:	Sentencia de 1ª Instancia escrita

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BUGA

FALLO DE TUTELA No. T-084

Buga, Valle, veintisiete (27) de julio de dos mil veinte (2020).

1. OBJETO DE ESTE PRONUNCIAMIENTO:

Se profiere sentencia de primera instancia en la **ACCIÓN DE TUTELA** formulada por la señora **SANDRA JANNETH LONDOÑO GONZALEZ**, en contra de **BRINKS DE COLOMBIA S.A**, lo anterior en virtud a la nulidad decretada por el Juzgado Primero Civil del Circuito.

2. LA PETICION DE TUTELA Y SUS FUNDAMENTOS DE ORDEN FÁCTICO

2.1. HECHOS:

Afirma la accionante que el 18 de marzo del 2002, suscribió contrato de trabajo con la empresa Brinks de Colombia S.A.

El 28 de marzo del presente año y hasta el 16 de abril, la empresa le adelantó las vacaciones remuneradas correspondientes al periodo 2019 – 2020.

Debido a que el lugar de residencia de la accionante es en la ciudad de Buga Valle y su sitio de trabajo es en Tuluá Valle, y ante la suspensión del transporte intermunicipal, por la emergencia sanitaria que atraviesa el país, al finalizar el periodo de vacaciones, la accionante solicitó licencia no remunerada desde el 17 de abril de 2020 y hasta el 28 de abril del 2020.



El 11 de mayo de 2020, la empresa accionada, le envía comunicación a la accionante, informando la suspensión del contrato de trabajo desde el 13 de mayo de 2020 y hasta el 31 de julio de 2020, es decir por 80 días.

Manifiesta la accionante, que es madre cabeza de hogar, que tiene a su cargo a su hijo menor, quien se graduó de la universidad en el año 2018 y que aún no se ubica laboralmente; adicionalmente cuenta con una serie de acreencias, que no ha podido suplir por la falta de su salario.

Posteriormente informa, que el 29 de julio de 2016, fue calificada por la junta regional del valle, con una pérdida de la capacidad laboral del 23.31%, por lo que actualmente labora con recomendaciones por parte de la ARL y de la EPS.

Finalmente manifestó, que se ha visto gravemente afectada en su mínimo vital, debido a la suspensión de su contrato de trabajo, lo que ha llevado a ella y su familia a sufrir un perjuicio irremediable.

2.2. PRETENSIONES:

Con fundamento en los presupuestos facticos expuestos por la accionante, solicita se le protejan sus derechos fundamentales a la vida y trabajo en condiciones dignas y mínimo vital, y que se le ordene a la empresa BRNKS DE COLOMBIA S.A., deje sin efecto la suspensión de su contrato de trabajo, y se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir.

3. ACTUACION PROCESAL:

La acción de tutela fue recibida por correo electrónico el 13 de julio de 2020, en la que la Juez Primera Civil del Circuito, decretó la nulidad de todo lo actuado y mediante Auto Interlocutorio No. 724 de la misma fecha, se obedeció lo resulto por la superior jerargico, se admitió y se ordenó notificar a la entidad accionada BRINKS DE COLOMBIA S.A., así mismo se vinculó al MINISTERIO DEL TRABAJO, al SINDICATO DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA S.A, a la ARL SURA y al BANCO POPULAR.

La empresa **BRINKS DE COLOMBIA S.A** a través de apoderada general, informa que entre su representada y la accionante, existe un vínculo laboral, para desempeñar labores propias de cajera.

La compañía en uso de sus facultades legales conferidas en el artículo 51 numeral1 del C.S.T, efectuó la suspensión temporal del contrato de trabajo suscrito con la accionante,

Calle 7 No. 13-56, Edificio Condado Plaza Tercer Piso. Oficina 324, fax 2369080 Guadalajara de Buga, Valle del Cauca

J01cmbuga@cendoj.ramajudicial.gov.co

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-civil-municipal-de-buga>



con la finalidad de evitar el cierre de manera intempestiva de la empresa, en razón a la emergencia sanitaria a causa del covid – 19, decretada en la Resolución 85 del 12 de marzo de 2020. Lo anterior produjo una desaceleración económica y financiera, que llevó a una reducción en los servicios de operación de la empresa, por lo cual adoptaron medidas que le permitieran dar continuidad como fuente de empleo y sustento para un mayor número de colaboradores, que asciende a una planta activa de 2060 empleados.

De igual manera manifiesta, que la accionante no se puede ser reubicada, ni acoger al trabajo en casa o teletrabajo, ya que su función es cajera, y no es susceptible de ser realizada en casa.

Que en razón al acuerdo suscrito entre la empresa y la accionante de suspensión del contrato por 80 días, la compañía le otorga la suma de \$439.000 mensuales, como auxilio extralegal de alimentación de naturaleza no salarial, y que lo anterior quedó consagrado en el documento firmante por la accionante y que pretende desconocer.

Ahora bien, en cuanto a las patologías que presenta la accionante, este no se verá afectado por la suspensión del contrato de trabajo, pues como lo estipula el artículo 53 del C.S.T., el empleador debe continuar realizando los aportes a salud y pensión situación que a la fecha la empresa ha realizado, por lo que la trabajadora y los beneficiarios registrados ante la EPS en la que se encuentre afiliada, tendrán acceso a los servicios de salud que requieran durante y después de la suspensión del contrato, pues el vínculo laboral se encuentra vigente. Lo anterior significa que la promotora de este resguardo constitucional en el futuro tiene garantizado su derecho al trabajo, al igual que sus demás derechos sociales, a la salud y la pensión, los cuales no han sido suspendidos.

De otra parte, para el caso concreto, la accionante pueden acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para que sea esta en un proceso ordinario laboral la que decida sobre características y aristas de la suspensión del contrato individual de trabajo por fuerza mayor, para que sea el juez natural (juez laboral del circuito) quien establezca la legalidad de las misma, es decir que la presente acción de tutela falla en los requisitos mínimos de procedibilidad por existir otro mecanismo de defensa idóneo para conocer y resolver sobre apreciaciones de la accionante.

Por último, se opone categóricamente frente a la solicitud de tutelarse los derechos fundamentales al mínimo vital, vida en condiciones dignas, trabajo en condiciones dignas, y demás derechos constitucionales, toda vez que como se demostró en esta contestación la empresa ha utilizado todas y cada una de alternativas legales y económicas con que cuenta para garantizar los derechos de los accionante, por ello previo a suspensiones laborales adoptó medidas buscando la viabilidad y sostenibilidad de la misma a través de trabajo en casa, teletrabajo, acuerdos de partes respecto al



salario, vacaciones anticipadas, entre otras; sin embargo, se hizo necesario adoptar otras medidas como la suspensión de contratos, figura legal concedida por la ley que permite la continuidad de la empresa como fuente de empleo y sustento para un mayor número de colaboradores siendo la empresa la principal fuente de crecimiento económico y de creación de empleo para el país y en ese sentido la presente acción de tutela está llamada a ser desestimada y en consecuencia archivarse.

La **ARL SURA.**, a través de su representante legal, manifestó que la solicitud de la accionante es de índole laboral. Que, una vez revisada su base de datos, corroboró que el pasado 5 de febrero la accionante se reintegró a sus labores, sin ningún tipo de recomendaciones laborales, y asiste a controles médicos, teniendo agendada la próxima cita el 31 de julio de 2020.

Finalmente, solicita al despacho se los desvincule de la presente acción de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto no le compete adelantar lo pretendido por la accionante.

El **MINISTERIO DE TRABAJO**, por medio de su asesora jurídica, declaró 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 la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el 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, se solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró los derechos fundamentales reclamados por la accionante.

El **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA “SINTRABRINKS”**, a través de su presidente, informó que coadyuva en la presente acción de tutela, como quiera que la accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, y por tanto es una mujer de especial protección constitucional por lo que la empresa Brinks de Colombia S.A, debió solicitar autorización al MINISTERIO DE TRABAJO, para la suspensión del contrato laboral por 80 días.

La entidad vinculada BANCO POPULAR, pese a haber sido notificada en debida forma no se pronunció sobre los hechos, situación que se calificará más adelante conforme a la ley.

Cumplido el trámite de rigor se procede a resolver la súplica constitucional conforme a las siguientes:



4. CONSIDERACIONES

4.1. DECISIONES SOBRE VALIDEZ Y EFICACIA DEL PROCESO.

4.1.1. Competencia:

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y del Decreto 2591 de 1991, artículo 37, reglamentado por el Decreto 1382 de 2000, artículo 1º, compilado en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015 Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, modificado por el Decreto 1983 de 2017 referentes a las reglas de reparto de la acción de tutela, en atención al lugar donde se produce la eventual vulneración de derechos y a la naturaleza jurídica de las entidades accionadas.

Cabe precisar que conforme a dichas normas, la competencia territorial señala que debe conocer este juzgado de esta acción de tutela, a prevención, puesto que si bien, la accionante ejerce sus funciones como cajera de la empresa accionada en la ciudad de Tuluá y dicho empleador tiene su domicilio principal en la ciudad de Bogotá, se tiene que donde se están produciendo los efectos de la violación o la amenaza que motiva la solicitud de amparo, es en el domicilio de la accionante, esto es la ciudad de Buga, donde se encuentra ésta, mientras se encuentra suspendido su contrato de trabajo.

4.1.2. Eficacia del proceso:

En el presente caso se encuentran reunidos los requisitos señalados para emitir sentencia consistente en que la demanda se presentó en debida forma, la capacidad para ser partes y adicionalmente la legitimación en la causa está demostrada para ambos pues la parte accionante está legitimada para impetrar la acción como presunta afectada con la actuación de la parte accionada y ésta a su vez se encuentra legitimada, por pasiva, como quiera que es la que presuntamente está afectando con su actuación los derechos reclamados por la parte accionante. Además, no se encuentra vicio o irregularidad capaz de nulificar la actuación.

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se



encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, la Corte ha considerado que *“la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra”* (Sentencia T-030 de 2018); no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho (sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras).

Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.

En este caso, la acción de tutela está dirigida contra un particular, la cual es viable, según la jurisprudencia de la Corte, existe clara subordinación del accionante con la accionada por la relación trabajador patrono, y frente a la decisión de haber suspendido el contrato laboral.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

El Tema a Decidir sería el siguiente: ¿Es procedente la presente acción donde se busca amparar los derechos fundamentales a la vida, trabajo en condiciones dignas y al mínimo vital de la señora SANDRA JANNETH LONDOÑO GONZALEZ, que dice estarse vulnerando por la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A., al suspenderle su contrato de trabajo por 80 días, como consecuencia de la emergencia sanitaria vigente decretada por el Gobierno Nacional?

4.3. TESIS QUE SOSTENDRÁ EL DESPACHO:

El Despacho sostendrá la tesis que en el presente caso, NO es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales que implora la señora SANDRA JANNETH LONDOÑO GONZALEZ y que dice le viola la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A, al haber efectuado la **suspensión temporal del contrato de trabajo** suscrito con la trabajadora de común acuerdo con una bonificación mensual de \$439.000, y que ésta optó por dicha figura en uso de las facultades legales conferidas por el artículo 51 numeral 1 del C.S.T. y en razón la crisis suscitada por la pandemia del COVID-19 en el territorio nacional, que llevó al Ministerio de Salud y la Protección Social a decretar la EMERGENCIA SANITARIA -Resolución N°. 385 de 12/03/2020-, donde



además se establece, que el empleador conforme las directrices del Ministerio del Trabajo, agotó opciones como valorar previamente las funciones a cargo de la trabajadora y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas propuestas como trabajo en casa, teletrabajo, vacaciones anuales anticipadas. En esa medida, la accionante no cumple con el presupuesto de la subsidiaridad, debido a que tiene el mecanismo de la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral, la que para su caso sería el mecanismo eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales de manera definitiva. La accionante no ha demostrado fehacientemente su estado de debilidad manifiesta o de perjuicio irremediable para acceder a su amparo de manera transitoria.

4.4. PREMISAS QUE SOPORTAN LA TESIS DEL DESPACHO:

4.4.1. Normativas:

Son premisas normativas que apuntalan la tesis del juzgado las siguientes:

1º. El preámbulo de la Constitución Política de Colombia establece que la Carta fue sancionada y promulgada con el fin de asegurar a los integrantes del Pueblo de Colombia unos derechos básicos entre los cuales se encuentran la vida, la justicia, la igualdad y el conocimiento dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, garantizando un orden político, económico y social justo.

2º. Como principios fundamentales del Estado, la Carta Magna consagra, en su artículo 2:

*“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y **garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución**; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”. (Subrayado y negrillas fuera de texto).

3º. La Constitución Nacional, expedida en el año 1991, trajo, como una forma subsidiaria de protección de los derechos fundamentales, la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la obra en cita, en el cual se señala que:

“(…) Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo



momento y lugar, mediante y procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...)

4º. SOBRE EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIDAD. De conformidad con lo previsto en el artículo 86 citado, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que:

“(i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante o (iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.”

En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, la Corte ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad. (T-375 de 2018):

*“(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como **mecanismo definitivo**; y,*

*(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.”*



5°. El artículo 51 del código sustantivo del trabajo establece las causales para suspensión del contrato de trabajo:

“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. (...)”

6°. Algunos lineamientos del Ministerio del Trabajo,

Mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, ese 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, esa autoridad recordó los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden ser expuestos e implementados a los trabajadores: 1.) Trabajo en Casa; 2.) La Jornada laboral flexible; 3.) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas; 4.) Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio; 5.)

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, dicho 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, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aclara que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. 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 (...)”*.

De acuerdo con la ley laboral colombiana, los empleadores pueden suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo – CST). En virtud de esta suspensión, el trabajador está eximido de prestar servicios y el empleador de pagar el salario, subsistiendo las demás obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley.



Si el empleador no cumple con el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social estará sujeto a sanciones administrativas por elusión o evasión, y será responsable por las contingencias de enfermedad o muerte que puedan ocurrir durante la suspensión del contrato de trabajo.

No obstante, lo anterior, el Ministerio señala que los empleadores tienen una responsabilidad social empresarial, además de la libertad que tienen para autorregularse, concluyendo que por esta razón las contingencias de salud atendidas actualmente por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones son diferentes a las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo.

Así, el Ministerio de Trabajo concluye que para efectos de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión de los contratos de trabajo es necesario que exista un fundamento jurídico legítimo, y que la sola disposición administrativa del cierre de empresa o suspensión de actividades preventiva no lo es.

El Ministerio de Trabajo dispone que aun cuando la salud pública se encuentra en cabeza del Estado, es deber de todos frente a la pandemia la prevención, teniendo en cuenta la libertad de empresa, pero también la responsabilidad social empresarial. De esta responsabilidad se deriva la obligación del empleador de pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y las obligaciones frente a las contingencias de salud de sus trabajadores, situación que se diferencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo. Por último, el Ministerio de Trabajo establece que esta diferenciación será tenida en cuenta al momento de evaluar las solicitudes de suspensión de los contratos de trabajo realizadas por los empleadores, verificando si se trata de un evento irresistible e imprevisible.

4.4.2. Premisas Fácticas Probadas:

Son premisas fácticas o de hecho probadas que soportan la tesis de esta instancia las siguientes:

- 1) La accionante tiene suscrito un contrato de trabajo como cajera, con la empresa Brinks de Colombia S.A, desde el 18 de marzo de 2002.
- 2) El 28 de marzo, la empresa debido a la emergencia sanitaria que vive el país, decidió adelantar sus vacaciones remuneradas, correspondientes al periodo 2019-2020.
- 3) Entre el 17 y el 28 de abril del 2020, la accionante se encontraba en licencia no remunerada que solicito a la empresa accionada, al no poder desplazarse a su sitio de



trabajo, por la suspensión del servicio de transporte intermunicipal a causa de la emergencia sanitaria.

4) La empresa accionada, suspende el contrato de trabajo de la accionante por 80 días, desde el 13 de mayo al 31 de julio de 2020, otorgándole a la accionante durante este tiempo la suma de \$439.000, como auxilio extra legal de alimentación de naturaleza no salarial, quedando esto consignado en el acuerdo firmado entre las partes.

5) La empresa Brinks de Colombia S.A, continúa realizando los aportes a salud y pensión de la accionante, durante el tiempo de suspensión del contrato laboral, pues el vínculo laboral se encuentra vigente, solo que se encuentra suspendido.

4.5. CASO CONCRETO

En el presente caso nos encontramos frente a una persona que presenta acción de tutela por la presunta vulneración a los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, trabajo y al mínimo vital, por parte de la empresa Brinks de Colombia S.A, al suspenderle el contrato de trabajo como cajera, a raíz de la emergencia sanitaria que vive actualmente el país, que ha producido una situación de desaceleración económica y crisis financiera se refleja en la sede de Cali que pasó de tener una operación aproximada de 15.020 paradas en febrero a tan solo 1.511 paradas en abril, es decir, la operación se redujo en un 97%, lo que conllevó a suspender contratos de trabajo por fuerza mayor.

4.5.1 Requisitos de Procedibilidad de la Acción.

Sobre la inmediatez. Teniendo en cuenta que la jurisprudencia de la Corte ha precisado que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno contado entre la ocurrencia del hecho generador de la transgresión y la interposición del amparo, se tiene que en este caso, por la fecha de suspensión del contrato laboral que se mantiene hasta el mes de julio de 2020, se tiene que la vulneración del derecho es muy cercana a la solicitud de tutela, ante ello esta judicatura considera que el tiempo es más que razonable para la interposición de la presente actuación tutelar.

Sobre la subsidiariedad. Como se ha señalado la acción de tutela procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir algún recurso judicial, cuando se ejerza como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

El carácter subsidiario de este mecanismo judicial impone al interesado la obligación de



poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales y, solo ante la ausencia de dichas vías, o cuando las mismas no resulten idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional.

En efecto, ha dicho la Corte que en ningún caso la acción de tutela puede reemplazar a la jurisdicción ordinaria, ni hacer las veces de un mecanismo judicial alternativo o similar, en general de los recursos y las acciones judiciales ordinarias (como la demanda, querrela, queja, recursos de apelación o reposición, entre otros).

El juez constitucional debe valorar en cada situación la idoneidad y eficacia de los otros mecanismos judiciales para garantizar una protección cierta y suficiente de los derechos constitucionales fundamentales por medio de la acción de tutela. Hay que tener en cuenta que el análisis de la subsidiariedad en la acción de tutela se debe flexibilizar cuando el accionante sea una persona en situación de vulnerabilidad.

Descendiendo al caso bajo estudio, se tiene que la accionante cuenta con otro mecanismo judicial para procurar la protección de sus derechos y para garantizar el goce de aquellos. En este caso, acudir ante la jurisdicción laboral, por tratarse de un conflicto jurídico que se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo. Se trata de un medio ante el cual hubiera podido acudir la demandante teniendo en cuenta que no se demostró una situación de vulnerabilidad o la consumación de un perjuicio irremediable

Con respecto al mecanismo ordinario al que puede acceder la demandante, debe tenerse en cuenta que la competencia laboral, tal como lo establecen el artículo 2° del Código de Procedimiento Laboral modificado por la Ley 712 de 2001 establece: *“La jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social del trabajo esta instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”*.

Existiendo tales mecanismos de protección de sus derechos, la que se observa idónea y efectiva, esta herramienta constitucional no es procedente para cuestionar la suspensión del contrato de trabajo realizada por el empleador.

Además, la accionante no acreditó ningún estado de vulnerabilidad, por cuanto no demostró condiciones como la de pertenecer a un grupo especial de protección constitucional, como personas en condición de discapacidad, personas desplazadas por el conflicto armado, etc. Al respecto, dispone la Corte:

“La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física,



psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza.”¹

Si bien el accionante afirma que se encuentra en peligro el mínimo vital de su familia y el suyo, no acredita un estado de extrema pobreza como para tomarlo como en estado vulnerable. Afirma que necesita prodigar los recursos para alimentación, vivienda de su núcleo familiar ya que es madre cabeza de familia. Al respecto, se tiene que Madre (o padre) Cabeza de Familia es quien tenga bajo su cargo, económica o socialmente en forma permanente, hijos menores o dependientes incapacitados, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral.

De las declaraciones que se hacen en la demanda, no se desprende ni se acredita que la accionante cumpla con esa calidad de madre cabeza de familia, Para la Corte, la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando:

“la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental”.²

Si el cumplimiento de esas condiciones, no puede ser sujeto de especial protección constitucional para que en subsidio pueda acudir directamente por esta vía constitucional.

Tampoco, como se dijo, demuestra una situación de riesgo inminente por el aspecto de su situación económica. Debe tenerse en cuenta la suspensión laboral se acredita haber sido aceptada y previo acuerdo mutuo y voluntario, además que es de carácter temporal, puesto que va desde el 13 de mayo al 31 de julio de 2020.

Si se atribuye la situación económica que se atraviesa por cuenta de la pandemia, se tiene que ésta también es temporal; que el Gobierno viene tomando medidas, no solo en materia de subsidios, sino para las actividades económicas se reactiven y vuelvan a funcionar normalmente y se recuperen en su producción; se han tomado medidas en materia de protección a empleado cesante, como el retiro parcial de cesantías, y los

¹ Sentencia T-167 de 2011. MP: JUAN CARLOS HENAO PEREZ

² Sentencia T-003 de 2018. M.P.: CRISTINA PARDO SCHLESINGER



alivios financieros otorgados por todas las entidades bancarias, entre otras medidas, que sin duda pueden contraer los efectos de la crisis y activar nuevas oportunidades.

Por otra parte, esa media de Suspensión temporal del contrato de trabajo, incluye un acuerdo de pago de una bonificación que no es factor salarial para la accionante mientras dure, por valor de \$439.000, y se encuentra a cargo del empleador el pago de los aportes al sistema de seguridad social, lo cual le garantiza sobre todo la atención en salud.

De esta manera, las pretensiones del accionante por esta vía residual y subsidiaria, sería tanto como desatender o desconocer lo reglado en el Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a invadir su jurisdicción y que requiere de un proceso con debate probatorio para determinar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, entre ellos determinar la fuerza mayor y el caso fortuito, que está establecido que lo dirima su juez natural.

Se repite, que no se desprotege al accionante, puesto que se la empresa le otorga durante el tiempo de suspensión, un auxilio extralegal, de naturaleza no salarial, así como la continuidad en el pago de su seguridad social, es decir salud y pensión; se trata por otra parte de la aplicación del principio de solidaridad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se vislumbra improcedente la acción interpuesta contra la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A., por no cumplir con el requisito de subsidiaridad. Corolario de lo anterior, es que no hay lugar a tutelar derecho fundamental alguno deprecado por la aquí accionante, ni es posible acceder a su pretensión de dejar sin efecto la suspensión del contrato laboral, y el pago de los salarios dejados de percibir, como quiera que todo fue hecho dentro del marco legal conforme a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, de igual manera, si existe insatisfacción puede acudir a la vía ordinaria ante la jurisdicción laboral como un caso de conflictos jurídicos que originados del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la actora no logró establecer su situación de vulnerabilidad o indefensión o riesgo de perjuicio irremediable para ampararlo por esta vía constitucional.

5. DECISIÓN

Baste lo expuesto para que el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:



Rad. 2020-00130

PRIMERO: DECLARAR la improcedencia de la presente acción de tutela para el amparo de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al trabajo y al mínimo vital, invocados por la señora SANDRA JANNETH LONDOÑO GONZALEZ identificada con la C.C. 38.872.595, de acuerdo con los motivos expuestos en la parte considerativa.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE en legal forma la presente decisión de conformidad con los artículos 30 y 31 del Decreto 2591 de 1991, contra la que procede el recurso de impugnación sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, y en caso de no ser impugnado remítase a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

MS

Firmado Por:

**WILSON MANUEL BENAVIDES NARVAEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL BUGA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **039d8bf81e12cc6eb482358682cda17c6f3ca8b3de3ba76cb84971c80029cddd**
Documento generado en 28/07/2020 10:20:09 a.m.