

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

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

ASUNTO

Resolver la acción pública incoada por la ciudadana Adriana Carolina Moya Sosa, contra la empresa **Salud Vida S.A., en Liquidación**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social.

FUNDAMENTOS Y PRETENSIÓN

Refiere la accionante que desde hace más de tres años ha desempeñado el cargo de técnico integral en salud en la empresa SALUD VIDA S.A EPS. Manifiesta que inicialmente las funciones las desarrolló presencialmente en la empresa, y por consenso entre las partes empezó a laborar desde su casa en modalidad de teletrabajo. El 13 de septiembre de 2019 nació su hijo y finalizada la licencia de maternidad, retomó las labores desde su sitio de residencia

Advierte que la Superintendencia Nacional de Salud, intervino la empresa y dispuso su liquidación, razón por la cual fue nombrado el señor DARIO LAGUADO MONSALVE, en el cargo de liquidador, persona que el 7 de mayo de 2020 suspendió el contrato de trabajo a partir del día siguiente, bajo el amparo del Decreto 531 de abril 8 de 2020, mediante el cual se decretó el estado de Emergencia Sanitaria por causa del COVID 19; decisión que fue adoptada sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, conforme lo exige la Ley 50 de 1990.

Agrega que el pasado 8 de mayo reenvió correo electrónico al señor DARIO LAGUADO MONSALVE, solicitando información de la firmeza de la decisión de suspender el contrato, sin que a la fecha haya obtenido respuesta. Destaca que la decisión adoptada por el liquidador vulnera sus derechos fundamentales, pues agudiza la situación económica de su núcleo familiar al no recibir el salario e impide que continúe realizando las labores para las cuales fue contratada.

Precisa que a pesar de que las normas laborales advierten la permanencia de ciertas obligaciones en cabeza del empleador, tales como el pago de salud y pensión, aunque se realice la cotización correspondiente se pone en riesgo los derechos a la salud y a la seguridad social de su núcleo familiar, porque sin salario

resulta imposible pagar la cuota moderadora y/o copagos para acceder al sistema de seguridad social en salud del régimen contributivo.

Finalmente dijo que es madre cabeza de familia; que tiene a cargos tres hijos menores de edad; que depende económicamente del salario que percibe; y, que su compañero permanente no genera ingresos a raíz de la situación actual de confinamiento, pues se desempeña como trabajador informal, amén de que viven en arriendo y los gastos de manutención y educación de sus hijos no dan espera.

Considera, igualmente, que la decisión adoptada por el liquidador de la empresa afecta su mínimo vital, razón por la que acude al mecanismo excepcional de la tutela, pues la jurisdicción ordinaria en materia laboral se torna ineficaz frente a los derechos de su familia.

Por las anteriores razones reclama la protección de los derechos fundamentales aludidos, y consecuentemente, se ordene a la compañía accionada revocar la orden de suspensión del contrato, permitiendo el desempeño de sus funciones en modalidad de teletrabajo, disponiendo el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir.

ACTUACIÓN

Avocado el conocimiento se dispuso la vinculación de la accionada, a quien se le dio traslado del libelo con el objeto de garantizar los derechos que le asiste, sin que a la fecha de la presente decisión se haya pronunciado al respecto.

El apoderado judicial de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, señaló que no ha tenido ninguna relación laboral o contractual con la accionante, por lo que no está legitimada por pasiva en el presente trámite, pues la tutela va dirigida directamente contra la empresa en razón de la suspensión del contrato de trabajo suscrito inter partes. Por ello, considera, que no ha vulnerado los derechos reclamados por el accionante, motivo por el cual debe desvincularse del trámite constitucional a la empresa.

CONSIDERACIONES

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación se contrae a brindar a quien la reclama la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos, a la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido vulnerados por la acción u omisión de una

autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, lográndose así, que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental **y contra los particulares cuando** (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) **respecto de los cuales exista un estado de subordinación o indefensión**, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

Ya que en el presente caso la accionada guardó silencio frente al traslado de la tutela, el juzgado tendrá por ciertos los hechos consignados en el libelo, al amparo del artículo 20 del Decreto 2591 de 1.991, a cuyo tenor prevé: *"Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa"*.

Ahora bien, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establece la competencia en la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, para dirimir los conflictos derivados del contrato de trabajo; sin embargo, la Corte ha permitido, excepcionalmente, la intervención del Juez Constitucional para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones sociales, cuando se constate una amenaza inminente al mínimo vital de la persona que promueve el mecanismo de la tutela.

En este sentido, ha señalado que *«el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la vía de tutela¹⁴. En este último caso, esa comprobación, ha dicho la Corte, da lugar a que la acción proceda en forma provisional, hasta tanto la jurisdicción competente resuelva el litigio de manera definitiva»¹.*

En el presente caso, en principio, podría considerarse que la accionante cuenta con la vía laboral para cuestionar la suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador.

¹ T-048/18.

Sin embargo, la circunstancia de vulnerabilidad relativa a la afectación de su mínimo vital y el de su familia, pues indicó que no cuenta con otro ingreso o actividad que le genere recursos económicos para suplir sus necesidades básicas -arriendo, alimentación, educación, etc.-, conducen al despacho a concluir que de obligarse a acudir a dicha jurisdicción tornaría ineficaz la protección del derecho fundamental reclamado.

Debe precisarse que, puntualmente, con la acción constitucional se persigue el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador, esgrimiendo el estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión del Covid 19, lo cual puso en liquidación a la empresa, decisión que fue adoptada desde el pasado 8 de mayo al amparo del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la suspensión del contrato laboral la norma antedicha establece una serie de causales taxativas, con miras a evitar que el empleador de forma intempestiva cierre la unidad de recursos de los cuales depende la subsistencia del trabajador y su familia, entre las cuales se destaca la del numeral primero «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*», que fue la que adoptó la accionada, teniendo en cuenta los efectos económicos derivados del estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia mundial del Covid 19.

Por su parte el artículo 53 de la misma normativa establece los efectos de la suspensión del contrato, de un lado la suspensión de la prestación del servicio por parte del empleado y de otro, el pago de salarios a cargo del empleador durante el tiempo que permanezca suspendida la relación laboral; sin embargo, la Corte Constitucional² 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 el caso concreto, el liquidador de **Salud vida S.A. EPS, en liquidación**, mediante escrito del 7 de mayo de 2020, señaló: «*Teniendo en cuenta que en virtud del Decreto 531 del 8 de abril de 2020 dentro del contexto de la emergencia sanitaria*

² T-048/18.

por causa del Coronavirus COVID-19, el Gobierno Nacional ordenó un nuevo periodo de aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del 27 de abril de 2020, respetuosamente le comunico que Salud vida EPS en liquidación decidió suspender su contrato de trabajo de acuerdo con la antedicha y las subsiguientes consideraciones: 1° Las actividades que Salud Vida S.A. EPS en Liquidación debe desarrollar con miras a la liquidación de sus activos y el pago de las acreencias a su cargo 7 de mayo de 2020 se encuentran suspendidas por causa de la emergencia sanitaria y por tanto, todas sus instalaciones físicas se encuentran cerradas tanto para el público como para sus trabajadores. 2° La Empresa no está incluida dentro de las excepciones establecidas por el Gobierno Nacional. 3° La mayoría de trabajadores, como usted mismo, se encuentran en aislamiento obligatorio en sus casas y no pueden acudir a las oficinas o bodegas de la compañía. 4° La situación de caja de Salud vida en este momento es absolutamente precaria, a tal extremo que los salarios correspondientes al mes de abril solo se pudieron pagar en el día de hoy y las expectativas para el mes entrante no parecen halagüeñas. En consecuencia, a partir de las 00:00 horas del 8 de mayo de 2020 y hasta cuando se superen las restricciones en la movilidad impuestas por el Gobierno Nacional, Salud vida pueda disponer de la liquidez necesaria para atender todas las obligaciones de carácter laboral y se pueda reanudar el término para que los acreedores se hagan parte en el proceso liquidatorio, el contrato de trabajo que existe entre usted y Salud vida queda suspendido»³.

Conforme a lo anterior, la empresa justificó la suspensión de contrato amparado en el Decreto de Emergencia Sanitaria dictado por el presidente de la República, al margen de las previsiones del numeral 1 del artículo 51, esto es, «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*».

De otro lado, con ocasión a la pandemia mundial del Covid 19, se expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta días; así mismo, a través del decreto 488 del 27 de marzo de 2020 se adoptaron medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a los trabajadores y empleadores.

Por su parte el Ministerio del Trabajo, a través de la circular 0021 del 17 de marzo de 2020 estableció una serie de lineamientos que pueden ser considerados por el empleador con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva durante el tiempo de propagación y contención del virus, entre ellos: (i) Trabajo en casa; (ii)

³ Carta de suspensión del contrato laboral aportada con la tutela.

Teletrabajo; (iii) Jornada Laboral Flexible; (iv) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas; y, (v) Permisos remunerados.

Igualmente, en la circular 022 de 19 del mismo mes y año aclaró que, *«la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la república, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración. En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias...»*.

Y, finalmente, por medio de la circular 27 del 29 de marzo siguiente, precisó tener en cuenta que, a voces del artículo 25 de la Carta Política el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; que como derecho conexo al trabajo se encuentra el mínimo vital; y, que 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, en aplicación de los principios de protección y solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.

En el mismo sentido expidió la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, en virtud de la cual estimó necesario *«EJERCER de manera oficiosa el poder preferente respecto de los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y sobre “Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”»*. Ello, por cuanto se hace necesario someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos, al estudio por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales, en razón del grave impacto a la economía y al tejido social del País.

En el caso concreto, la empresa **Salud vida S.A. EPS en liquidación**, sin adoptar o poner en práctica los lineamientos referidos en precedencia, abruptamente tomó la decisión unilateral de suspender el contrato de trabajo de su empleada Adriana Carolina Moya Sosa, dando al traste con el ingreso que percibía como fuente única para cubrir sus necesidades básicas junto a las de su núcleo familiar, comportamiento que sin duda afectó su mínimo vital.

Sin embargo, la misma accionante ha puesto de presente que mediante correo electrónico la empresa allegó escrito del pasado 2 de junio en el que señaló: *«Por la presente le notifico el **levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo**, y a partir del día 3 de junio de 2020 se entiende reincorporado a sus funciones. Por lo anterior, es necesario que, el miércoles 3 de junio, retome las actividades y funciones laborales que venía ejecutando normalmente, para lo cual deberá comunicarse con su superior a primera hora para que éste, le de las instrucciones para la reincorporación y para continuar con el desarrollo de sus funciones».*

En el mismo día le fue comunicado que *«a partir del 3 de junio de 2020 y hasta el 12 de junio de 2020, usted disfrutará de los 8 días de vacaciones que a la fecha tiene causados, correspondientes al periodo del 8 de noviembre de 2019 al 7 de noviembre de 2020. De igual forma, en los términos del artículo 4 del Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020, se anticiparán 7 días de vacaciones a partir del 16 de junio de 2020 y hasta el 25 de junio de 2020, que completan el periodo del 8 de noviembre de 2019 al 7 de noviembre de 2020, debiendo retornar a sus labores el próximo 26 de junio de 2020. Usted disfrutará de un total de 15 días de vacaciones, que inician el 3 de junio de 2020 y terminan el 25 de junio de 2020, para el reintegro a sus labores el día 26 de junio de 2020».*

En ese orden de ideas, como la suspensión del contrato de trabajo fue levantada motu proprio por el empleador, adoptando además uno de los lineamientos que pueden ser considerados por el empleador con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva durante el tiempo de propagación y contención del virus, entre ellos las vacaciones anticipadas, tal como se precisó en las circulares expedidas por el Ministerio de Trabajo, referidas en procedencia, sin duda alguna que se satisfizo el objetivo perseguido por la accionante, por lo que emerge la improcedencia de la tutela por carencia actual de objeto.

En dicho sentido la Corte Constitucional⁴ reiterada y pacíficamente ha sostenido su jurisprudencia frente al hecho superado, eventualidad que ha sido tratada por medio de las Sentencias T-130 de 2012⁵ y T-532 de 2012⁶, (entre otras) en la que se precisó que éste *“se presenta cuando por la acción u omisión del obligado, desaparece la afectación del derecho cuya protección se reclama, de tal manera que ‘carece’ de objeto el pronunciamiento del juez constitucional”*⁷.

⁴T-775/12

⁵T-130 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁶T-532 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁷T- 957 de 2009, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

En consecuencia, emerge con nitidez que se está en presencia de un hecho superado, toda vez que la situación que originó la acción de tutela desapareció y con ello cesó la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, siendo forzoso declarar la carencia de objeto.

Sin perjuicio de lo anterior se llama la atención al empleador y su liquidador para que, en lo sucesivo, atiendan los requerimientos de la Administración de Justicia una vez puestos en su conocimiento hechos que los involucren por sus desmedidos procedimientos en las relaciones laborales para con sus empleados.

Para la notificación de la presente decisión se procederá de conformidad con el D. 2591/91 y su reglamentario el 306/92, es decir, notificando personalmente al accionado como al accionante.

Por lo expuesto, **EL JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la presente acción de tutela instaurada por Adriana Carolina Moya Sosa, contra *Salud vida S.A.S EPS, en liquidación*, por haberse constatado la presencia de un hecho superado.

SEGUNDO: ADVERTIR que contra esta decisión procede la impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA RÍOS PEÑUELA
JUEZ