

República de Colombia



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Primero Civil Municipal en Oralidad
Valledupar - Cesar

Ref. Acción de Tutela N° 2020-00135

Valledupar, Once (11) de Mayo de Dos Mil Veinte (2020)

Asunto

Procede el despacho proferir la sentencia que corresponda dentro de la acción de tutela promovida **por** SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER “SINTRAEMAN”, Representado por el señor OSCAR ANDRES GAMEZ HERNANDEZ **contra** MANPOWER GROUP, representada por su Gerente y/o quien haga sus veces.

Antecedentes.

Manifiesta el accionante que, entre los días 25 al 30 de Marzo del año 2020, los afiliados a la Organización accionante, han recibido misiva de la empresa accionada, en donde se informaba que daban por suspendido los contratos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 literal 1, el cual dispone que se puede suspender el contrato de trabajo cuando exista fuerza mayor o caso fortuito, por la emergencia nacional por el COVID-19, afirmando que dichas suspensiones no cuentan con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, tal como lo exige el artículo 40 numeral 2 del Decreto 2351 de 1965.

Aduce igualmente el actor que, continuando con las trasgresiones por parte de la empresa accionada, dejó a un lado lo manifestado por el Ministerio del Trabajo mediante Circular 022 y 803 del 19 de Marzo de 2020, delegando la facultad de autorización única y exclusivamente a la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo en Bogotá.

Indica el accionante que, mirando las condiciones especiales de los empleados afectados por tal decisión, teniendo en cuenta que todos los afiliados a su organización, se encuentran en un estado de disminución psíquica, sensorial o motriz, que le prohíbe la norma ejecución de sus labores, por ello han sido catalogados como personas de especial protección por parte del Estado, para evitar este tipo de violaciones constitucionales.

Narra el accionante que, si se encuentran en causal de debilidad manifiesta o indefensión, como resultado de la pandemia que se generó con ocasión del brote del coronavirus que azota el mundo, del que no es ajeno nuestro país, al punto que el empleador en desconocimiento de lo ordenado por el Gobierno Nacional, en lo concerniente que no se podían realizar despidos, ni suspensión de los contratos laborales aduciendo como presupuesto para ello, la no ejecución del objeto contractual de los empleados afiliados a esa organización sindical, procedió a suspender los contratos laborales,

desconociendo con ello sus derechos fundamentales al mínimo vital tanto de sus trabajadores como el de su núcleo familiar.

Arguye el accionante, que la accionada ejecutó la decisión de suspender los contratos a partir del 27 de Marzo del presente año, al igual que se informó que se pagaría la nómina del mes de marzo y un adelanto de las primas de servicio del mes de junio y que no se suspenderán los servicios de salud y seguridad social, sin avizorar que los empleados sometidos a tal decisión se encontraban algunos incapacitados, razón por la cual dicha decisión desborda la lógica constitucional y a su vez fractura la esencia del estado social y derechos.

Finalmente señala el actor que en forma contraria a la orden de suspensión, en el interregno del 27 al 30 de marzo, fueron notificados de otra misiva, en donde se les informa que saldrían al disfrute de las vacaciones legales en forma colectiva, con el respectivo pago de las mismas.

Pretensiones.

Con base a los hechos antes expuestos, pretende la parte actora, se declare que la empresa MANPOWER GROUP, ha violado sus derechos fundamentales a la dignidad humana, derecho al trabajo, al mínimo vital y móvil, estabilidad laboral reforzada. En consecuencia de ello, se ordene a la empresa accionada que de manera inmediata proceda a dejar sin efectos la suspensión unilateral del contrato de trabajo por ellos celebrado, procediendo de inmediato a cancelarles el salario dejado de percibir en virtud de la suspensión del mencionado contrato de trabajo.

Derechos Violados:

Teniendo en cuenta lo antes expuesto considera la parte accionante que la entidad accionada con su actuación u omisión están vulnerando los derechos fundamentales a la dignidad humana, derecho al trabajo, al mínimo vital y móvil y a la estabilidad laboral reforzada.

Pruebas:

En atención a los hechos y a las pretensiones antes esbozadas la parte accionante aporta las siguientes pruebas:

1. Acta de Fundación del Sindicato accionante.
2. Copia del Oficio emitido por la accionada MANPOWER GROUP, fechada 26 al 30 de Marzo de 2020, referente a la decisión de suspensión del contrato de trabajo.
3. Copia del Oficio emitido por la accionada MANPOWER GROUP, referente al otorgamiento de vacaciones.
4. Respuesta de derecho de petición de fecha 26 de Marzo de 2020.
5. Listado de Afiliados afectados por la decisión de la accionada.

Actuación Judicial:

La presente acción de tutela fue admitida, ordenándose las correspondientes notificaciones, esto es, se ofició a la accionada para que informara al

despacho sobre los hechos de la presente tutela, especialmente en lo que tiene que ver con la presunta vulneración de los derechos fundamentales que alega el accionante en favor de sus afiliados.

Respuesta de la accionada

Indica la accionada que, el día 25 de marzo de 2020, se vio obligada a suspender los contratos de trabajo de algunos de sus trabajadores, sindicalizados o no, a partir de dicha fecha, con fundamento en la causa legal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del CST, debido a un evento de fuerza mayor y caso fortuito que hace imposible continuar con la ejecución de los contratos de trabajo actualmente vigentes con la compañía. Y es que, en el presente caso, existe un motivo de fuerza mayor o caso fortuito, debido a la cancelación de los servicios objeto del contrato suscrito con la empresa usuaria.

Aduce que, la fuerza mayor o caso fortuito hizo que los servicios prestados por la empresa usuaria cesaran. El no existir la prestación de esos servicios, el objeto del contrato con Manpower tampoco existe y de contera los objetos de los contratos de trabajo se han suspendido y tampoco pueden ejecutarse por la misma razón. Existe una imposibilidad, al menos transitoria de ejecutar los contratos de trabajo que se suspendieron. No puede desconocerse que la afectación que sufre la empresa usuaria necesariamente repercute funcionalmente en los contratos de trabajo que tenían por objeto la prestación de los servicios que se encuentran suspendidos. Así, no se entendería como podrían continuar los contratos de trabajo, cuando el objeto que sirve de causa a estos se encuentra suspendido.

Señala que en lo que concierne al caso concreto que nos ocupa, por una parte, algunos empleados en misión que hacen parte del sindicato accionante estaban en Instituciones Educativas en donde tenía reasignadas funciones; instituciones que se encuentran cerradas, por orden del Gobierno Nacional, hasta el 30 de mayo de 2020 y, por la otra, la gran mayoría se encontraban desarrollando sus funciones como trabajadores en misión de la Mina Calenturitas y Mina la Jagua operadas, en virtud del contrato comercial suscrito con las empresas del Grupo Prodeco; servicio que fue cancelado por parte de la usuaria mediante comunicación de fecha 23 de marzo de 2020 enviada a la accionada el día 24 de marzo de 2020 a las 9:41 PM. Lo descrito, torna la situación de Manpower en económicamente insostenible, toda vez que en estos momentos la empresa usuaria no requiere sus servicios y esto afecta los ingresos económicos para mantener las nóminas salariales de los trabajadores que desempeñaban sus actividades en función del objeto contractual suscrito con las empresas del Grupo Prodeco, lo que constituye una situación de fuerza mayor o caso fortuito ajeno a la voluntad de la compañía, que no se podía prever, que además es irresistible e insuperable, pues impide que temporalmente se ejecuten los contratos laborales de una parte del personal en misión, de acuerdo con lo regulado en el artículo 64 del Código Civil.

Afirma que, una vez fueron suspendidos los contratos laborales se procedió, como primera medida, a cancelar a todos los trabajadores la nómina junto con el pago anticipado de lo causado hasta la fecha por concepto de prima

de servicios. Luego de ello, atendiendo a las opciones planteadas en la Circular 021 de 2019, la compañía procedió, sin perjuicio de la suspensión de los contratos, a efectuarles el otorgamiento del período de vacaciones que todos llevarán causado hasta ese momento, no como un acto de mala fe, sino como un acto más de apoyo y aplicación de alternativas para generar algún tipo de ingreso a favor de los trabajadores durante el tiempo que permanezcan las condiciones de fuerza mayor que dieron lugar a la suspensión de sus contratos laborales.

En cuanto a que las vacaciones se concedieron contrariando la medida de suspensión de los contratos laborales pues, además de que estas se concedieron fue como forma de generar un pago a los trabajadores, no existe ninguna contradicción con el otorgamiento de estas frente a lo indicado en el aviso de suspensión remitido a cada trabajador. Ello, por cuanto en dicho comunicado claramente se señala que la medida de suspensión iniciaba a partir del 26 de marzo de 2020 hasta nueva orden, es decir, hasta que se superen las circunstancias de fuerza mayor que dieron lugar a la misma. Sumado a lo anterior, la empresa también ha autorizado el retiro parcial de las cesantías en los casos correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, precisa que no está en la órbita de competencia del Ministerio ni del juez constitucional, determinar sobre la legalidad o no de la suspensión de los contratos de trabajo de Manpower, el pago de salarios o no dentro de este período ni sus efectos sobre prestaciones sociales, adicionalmente, por vía administrativa esa entidad no valora la existencia o no de fuerza mayor o caso fortuito, por cuanto esto lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, que son órbita exclusiva y funcional de los jueces laborales, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, toda vez que ello es competencia reservada de la jurisdicción ordinaria laboral al ser netamente un conflicto jurídico.

Por tal razón considera que, no queda duda que se encuentra garantizado y cubierto el mínimo vital de todos y cada uno de los accionantes, así como el de los demás trabajadores de Manpower a quienes se les ha suspendido el contrato de trabajo, pues con todas las medidas y alternativas que, con gran esfuerzo ha implementado, se garantiza que todos y cada uno de sus trabajadores cuenten, durante este tiempo de crisis y aislamiento, con un ingreso para sufragar los gastos básicos requerido por estos y su núcleo familiar. Así mismo, no existe violación al derecho a la salud de los accionantes. Hasta la fecha ha cotizado y pagado la seguridad social de todos sus trabajadores. Adicionalmente, seguirá cumpliendo con el pago de los aportes a seguridad social a todos los trabajadores a quienes se les suspendió sus contratos laborales (incluidos los accionantes), en los términos y condiciones definidos en las normas que regulan la materia y las que han sido expedidas o las que se lleguen a expedir por el Gobierno Nacional en lo sucesivo, tal y como les fue informado a los actores.

Arguye que el contrato de trabajo de la parte actora, esto es, de los afiliados al sindicato a quienes se les aplicó la decisión de suspensión, continúa vigente, es decir, la parte actora no ha sido retirada de su puesto de trabajo. Adicionalmente, las circunstancias de fuerza mayor ya explicadas, son no

solo son un hecho objetivo sino que además es notorio y de público conocimiento el hecho de la imposibilidad que se ha generado de continuar ejecutando un sinnúmero de actividades económicas en el país, todo lo cual descarta de plano cualquier presunción de discriminación o que se pueda considerar que la decisión de la compañía se haya basado en una supuesta condición de salud que, en todo caso, no se encuentra acreditada en este trámite.

De cualquier modo, reiteran que, con el ánimo de protegerles y conservar su empleo, se tomó la decisión de la suspensión de los contratos lo que NO supone una terminación del vínculo laboral y para la cual podría alegarse una eventual garantía foral, destacando que dicha medida, obligatoriamente debe ser temporal, lo que quiere decir, que estos trabajadores regresarán a sus labores una vez se superen las circunstancias extraordinarias, por lo que claramente, NO implica que el vínculo desaparezca, solo que, por un tiempo, va a estar suspendido la ejecución de sus contratos.

Finalmente, no es viable que se pretenda alegar una supuesta violación a una presunta estabilidad laboral reforzada, por cuanto no existe soporte probatorio que demuestre las circunstancias particulares que los hacen sujetos de especial protección por un supuesto fuero de salud, lo cual resulta lógico si se tiene en cuenta que las pruebas aportadas al trámite van encaminadas a soportar la única pretensión de esta tutela, que no se refiere a una decisión de terminación de vínculo laboral sino a la suspensión de que trata el numeral 1° del artículo 51 del CST.

Con base en lo anterior, solicitan se denieguen todas las pretensiones de la tutela de la referencia por improcedente, en tanto que se demostró que, en el presente caso, NO existe mínimo vital afectado, ni perjuicio irremediable, como única excepción para que puedan ventilarse de forma transitoria las pretensiones de cara a la suspensión de los contratos de trabajo de los más de 60 accionantes que hacen parte de la organización accionante.

Consideraciones del Despacho.

Generalidades de la Acción de Tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, 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, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. 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. La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si se han vulnerado o no los derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo, al mínimo vital y móvil y estabilidad laboral reforzada, por la

decisión adoptada por la accionada, relacionada con la suspensión de los contratos laborales de los afiliados a la organización sindical accionante, con ocasión a la declaratoria del estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19.

De la Tutela frente a Particulares

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela en situación de insubordinación o indefensión, se previó por el Constituyente que, en determinados eventos, la vulneración de derechos fundamentales proveniente de la conducta de un sujeto de derecho privado da lugar a la protección excepcional por vía de acción de tutela, es por lo anterior, que en el artículo 86 superior se contempló la posibilidad de incoar este mecanismo contra particulares que presten servicios públicos, ante la grave afectación de un interés colectivo, o cuando exista una relación de subordinación o indefensión del promotor de la acción frente al particular demandado, de acuerdo con los términos fijados por el legislador. En desarrollo de este precepto constitucional, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra las hipótesis en las cuales los particulares pueden ser sujetos pasivos de la acción de tutela; el Decreto Estatutario reconoce, por una parte, que la situación de insubordinación o indefensión habilita el recurso constitucional de amparo. Estos conceptos, a su vez, han sido precisados por parte de la jurisprudencia constitucional así: La subordinación ha sido entendida por esa Corporación como, “la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo”. Por su parte, según la jurisprudencia, el estado de indefensión es un concepto de carácter fáctico que se configura, “cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra,” de modo que, por el conjunto de circunstancias que rodean el caso, no le es posible defenderse ante la agresión de sus derechos. Así mismo, la jurisprudencia ha dicho que la indefensión se presenta en aquellas circunstancias en las cuales la persona ofendida carece de medios jurídicos de defensa o también, cuando a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.

La justificación constitucional tras esta alternativa de demandar en tutela a ciertos particulares que ostentan una posición de poder o privilegio, se afina en la cláusula de protección derivada del artículo 13 Constitución Política, según la cual el Estado está llamado a propiciar las condiciones para una igualdad real y efectiva y a adoptar medidas a favor de las personas que, por diversas causas jurídicas o fácticas, se hallan en un estado de vulnerabilidad que las coloca en desventaja frente a sus pares. De ahí que, el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, contempla la competencia en relación con los conflictos originados en el contrato de trabajo así como las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social entre usuarios, empleadores y entidades administradoras o prestadoras, la cual recae sobre la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, por lo cual todo litigio de esa naturaleza debe ser tramitado, en principio, por las vías procesales ordinarias que para el efecto determina la ley, sin embargo, el Alto Tribunal Constitucional ha aceptado la intervención del juez constitucional en aquellos asuntos en que se verifica un estado de debilidad manifiesta en el promotor de la acción de tutela. Ello ocurre, por ejemplo, tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad, de la tercera edad, o en situación de extrema precariedad económica, dado que en tales supuestos es dable que los medios de defensa ordinarios no se aprecien idóneos o eficaces ante la necesidad urgente de protección. De igual manera, la jurisprudencia ha sostenido que excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones de carácter

económico –como las acreencias laborales o las incapacidades– cuando se constata una amenaza inminente al mínimo vital del accionante, asociada a la falta de pago de aquellas prestaciones reclamadas, es así como, en el evento en que concurren factores que exacerban la vulnerabilidad del accionante y se advierta la eventual consumación de un perjuicio irremediable, frente a la manifiesta vulneración de derechos fundamentales el juez constitucional está investido de la facultad de dotar de plena firmeza las medidas protectoras, otorgándoles un carácter ya no transitorio sino definitivo. Desde esta óptica conceptual, la procedencia de la acción de tutela en el ámbito de pretensiones asociadas al Derecho del trabajo y de la seguridad social, ha de definirse a partir de los siguientes presupuestos: (i) que el agente particular en contra de quien se dirige la demanda preste un servicio público o respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien reclama la tutela; (ii) que no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos cuya protección se persigue; y (iii) que aun cuando exista otro mecanismo de defensa, el mismo no resulte idóneo o eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

Ahora bien, a fin de desatar el asunto bajo estudio, es pertinente señalar que, la suspensión del contrato de trabajo es válida siempre y cuando concorra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, listándose entre ellas, la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, que fue precisamente la causal que aduce la accionada tomó como fundamento para suspender los contratos de trabajo a los afiliados a la organización sindical accionante.

Respecto a ello, fuerza es recordar que, para ser configurada la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, se deben cumplir con los siguientes requisitos: i) debe ser imprevisible, ii) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; iii) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Así pues, debe diferenciarse y dejarse por sentado desde ya, que en el evento en donde se requiere previa autorización del Ministerio del trabajo y Seguridad Social, es cuando la suspensión de actividades o la clausura temporal de la empresa en todo o en parte, sea de hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Visto lo acotado y, al tener relación con los argumentos aducidos por la accionada para justificar su decisión, imperioso es hacer referencia al Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, proferido por el Presidente de la República, en virtud del cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros, al decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio del Trabajo, los cuales compilan las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, actos administrativos en los cuales se señaló:

En la Circular No. 0021 de 2020, contentiva de las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la

declaración de emergencia sanitaria” de fecha 17 Marzo De 2020, se señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; vi) Salario sin prestación del servicio.

Por su parte, en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, se indicó por parte del Ministro de Trabajo lo siguiente: *“En virtud del compromiso de este Gobierno y del 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 COVID19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”*. Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 el Ministerio referenciado hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional expresó que: *“(…) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”* Resaltó también que es preciso tener en cuenta que: *“1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “…”*

En consonancia con lo acotado, resulta claro afirmar que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, pues así lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencia 048 de 2018, en donde manifestó 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.”*

Bajo esta óptica 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 del Alto Tribunal Constitucional ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, (...) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues recuérdese que el ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(...)”.

A su turno el artículo 52 del CST establece que, una vez cesen las causas de la suspensión del contrato, el empleador debe avisar a sus trabajadores la fecha de la reanudación del trabajo. Esto último, por medio de una notificación personal (terrestre o electrónica) o avisos publicados dos (2) o más veces en un periódico de alta circulación, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a dicha notificación.

Caso Concreto

Una vez expuesto lo anterior y analizados los fundamentos de facto expuestos por las partes, observa el Despacho que en el caso objeto de estudio existe una controversia en torno a la decisión de la accionada de dar aplicación a la figura de la suspensión del contrato de trabajo de los afiliados a la organización sindical accionante, con ocasión a la declaratoria del estado de emergencia sanitaria en razón del COVID-19.

Vale recordar que esta figura, tal como se indicó en precedencia, se encuentra prevista por medio del artículo 51 del CST, y establece, mediante su numeral 1, que el contrato de trabajo podrá ser suspendido en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito. Así reza literalmente la citada disposición:

“Artículo 51. Suspensión. *El contrato de trabajo se suspende:*

1. *Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.*

Ahora bien, considerando la contingencia actual, se tiene que nos encontramos frente a una situación de fuerza mayor o caso fortuito que puede dar paso, de manera justificada, a la suspensión del contrato de trabajo y sus efectos.

Respecto a esta situación, conviene traer a colación lo dispuesto a través de la Sentencia SU – 449 de 2016, a través de la cual la Corte Constitucional señala frente a una situación de fuerza mayor lo siguiente:

*“La fuerza mayor sólo se demuestra: mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña).
(...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias (...) para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa.*

(...) además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente (...) no provenir de su culpa (...)". (El subrayado es nuestro).

No obstante lo anterior, le corresponde a un juez de la República determinar si una situación obedeció a una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito. Es por ello que, frente a circunstancias de emergencia como la actual, los empleadores podrían proceder a la suspensión los contratos por esta causal (fuerza mayor o caso fortuito) y posteriormente el juez de la jurisdicción ordinaria, mediante el estudio de las circunstancias particulares calificará la situación y tomará la decisión que considere pertinente, como por ejemplo, establecer que un empleador no se vio envuelto en una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito debido a que tuvo la posibilidad de adoptar otras opciones que permitieran la protección del empleo e ingresos de los trabajadores, entre otros análisis propio del juicio correspondiente.

La anterior precisión es realizada debido a que el Ministerio del Trabajo ha manifestado en reiteradas ocasiones que con ocasión a la contingencia del COVID-19, deben agotarse las medidas previstas a través de la Circular 0021 de 2020, ya citada, para evitar ocasionar perjuicios a los trabajadores. Por lo tanto, en caso de que un empleador haya decidido suspender los contratos sin antes adoptar algunas de las medidas determinadas por el Mintrabajo no podrá alegar fuerza mayor o caso fortuito, pero en últimas, será el juez competente quien dirima dicha eventualidad, pues no existe un tiempo determinado en el cual pueda acodarse la suspensión del contrato. Sin embargo, el empleador puede tomar como referente alguno de los periodos decretados por el Gobierno Nacional, a través del Decreto 417 de 2020, que declara el estado de emergencia por un término de 30 días calendario (contados desde el 17 de marzo) o el determinado a través de la Resolución 385 de 2020, con el cual se declara el estado de emergencia sanitaria hasta mayo del año en curso.

Colofón de lo reseñado, como lo pretendido con la incoación del medio de amparo que ahora se desata, es que se deje sin efectos la decisión de la accionada de suspender los contratos de trabajo que tenía suscrito con los afiliados del sindicato accionante, dicha pretensión queda por fuera de la órbita de estudio del juez de tutela, pues su conocimiento hace parte del resorte de la jurisdicción ordinaria, como se decantó renglones que anteceden, sin que se hubiese acreditado un perjuicio irremediable en los afiliados del sindicato accionante, para abrir paso a la acción de tutela bajo el principio de subsidiaridad, y si bien es cierto, se alega la condición incapacitante en algunos de ellos, no es menos cierto que no se allegó al paginario prueba alguna que soportara esa afirmación, esto es, la situación incapacitante del afiliado y que en razón a esa circunstancia, hubiese la accionada emitido la precitada suspensión de los contratos. Esto a efectos de salir adelante la alegada estabilidad laboral reforzada que aduce el accionante, resaltando que la accionada viene cancelando los aportes a salud y pensión a sus trabajadores y que lo materializado fue la suspensión del contrato de trabajo más no su terminación.

Por lo expuesto, EL JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALDIAD DE VALLEDUPAR, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: Negar por improcedente la presente acción de tutela formulada por el SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER "SINTRAEMAN", Representado por el señor OSCAR ANDRES GAMEZ

HERNANDEZ contra MANPOWER GROUP, representada por su Gerente y/o quien haga sus veces, de conformidad con las motivaciones que anteceden.

Segundo: Notifíquese el presente fallo a las partes por el medio más eficaz.

Tercero: Si no fuere impugnado este proveído envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase.

La Juez,



Astrid Rocío Galeso Morales.