

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, quince (15) de mayo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 00377 00**

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **el señor ESTEBAN GONZALEZ BARRERA en su calidad de representante del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL"**, solicita se le ampare **los DERECHOS FUNDAMENTALES DE ASOCIACION SINDICAL, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO Y MINIMO VITAL** que estima vulnerado **por LA EMPRESA BUNDY COLOMBIA S.A.S. representada legalmente por RONALD LEONARDO MARTINEZ GARZON.**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

1. HECHOS: Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

➤ La Empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S., tiene 44 trabajadores afiliados al sindicato **"SINTRAMETAL"**, con sede en Mosquera, Cundinamarca.

➤ El 26 de abril de 2020, la Empresa accionada notificó a todos los trabajadores sindicalizados la suspensión de sus contratos de trabajo, es decir, que dejaba de pagar salarios a los trabajadores, por considerar que la pandemia generada por el Covid-19 era una causa de fuerza mayor para suspender los contratos de trabajo.

➤ La Empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S, suspendió los contratos de trabajo sin agotar el requisito que establece el numeral 2 del artículo 67 de la ley 50 de 1990, es decir, sin que el Ministerio del Trabajo le comprobara la causa de fuerza mayor.

➤ **2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE:** solicita se tutele sus derechos fundamentales incoados y que se ordene a la Empresa **BUNDY COLOMBIA S.A.S**, representado legalmente por **RONALD LEONARDO MARTINEZ GARZON** o quién haga sus veces, restablecer los contratos de trabajo de todos los trabajadores sindicalizados en las mismas condiciones en que se encontraban el pasado 25 de abril.

CONMINAR a la empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S., a que antes de pensar en suspender los contratos de trabajo de los compañeros sindicalizados se respete el procedimiento previo previsto en la legislación laboral colombiana, que, en todo caso, deberá respetar el ejercicio de contradicción de los trabajadores.

CONMINAR a la empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S. a que antes de tomar una decisión que afecte a los trabajadores sindicalizados consulte a la organización sindical para escuchar propuestas y opiniones sobre dicha decisión a fin de construir, en lo posible, salidas conjuntas para mitigar sus impactos.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

EMPRESA BUNDY COLOMBIA S.A.S.: Conforme a lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descender el traslado de la presente acción, a través de **JUAN**

MANUEL GUERRERO MELO, EN SU CALIDAD DE APODERADO conforme poder que adjunta, quien manifiesta que:

Del análisis planteado por la organización sindical accionante, se identifica que su pretensión está encaminada a desconocer y controvertir la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor notificada a sus trabajadores accionantes el día 27 de abril de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T., dando cumplimiento al procedimiento establecido en el numeral 2º, del artículo 67 de la ley 50 de 1990, normatividad laboral vigente en Colombia que permite evidenciar que la Empresa accionada actuó conforme al principio de confianza legítima.

Tal como se encuentra probado con la documental que se allega, los trabajadores que interponen la acción de tutela a través de la organización sindical "SINTRAMETAL" actualmente tienen contratos de trabajo vigentes con BUNDY COLOMBIA S.A.S., situación relevante si se toma en consideración que la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor notificados el día 27 de abril de 2020, dando el correspondiente aviso al Ministerio de Trabajo, no estructura una terminación del vínculo laboral, razón por la cual, los efectos de la suspensión del vínculo laboral establecidos en el artículo 53 del C.S.T., son efectos temporales y no definitivos.

Sin perjuicio de lo anterior, desde ya es importante resaltar los siguientes aspectos que evidencian que en el caso sub examine no existe ningún tipo de vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores que interpusieron la acción de tutela a través de la organización sindical "SINTRAMETAL":

i. BUNDY COLOMBIA S.A.S. es una compañía que se dedica a la fabricación de autopartes y lujos para vehículos automotores, esto es, una actividad netamente industrial que debe ejecutarse necesariamente en las instalaciones de la planta de la Compañía.

ii. Desde el día 20 de marzo de 2020, la empresa no ha podido desarrollar sus actividades industriales, como consecuencia del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional mediante decretos 457, 531 y 593 de 2020, como medida para prevenir y controlar la propagación y contagio del nuevo coronavirus COVID 19, hechos totalmente imprevisibles, irresistibles e inimputables para BUNDY COLOMBIA S.A.S.

iii. En este sentido, desde el día 20 de marzo de 2020, el accionado se ha visto gravemente afectada en su situación financiera, al no poder obtener ingresos como consecuencia de la cesación de su operación.

Sin perjuicio de lo anterior y buscando procurar ingresos a sus trabajadores (incluidos los accionantes), procedió de la siguiente forma:

Desde el día 20 de marzo de 2020, hasta el día 26 de abril de 2020, les otorgó vacaciones colectivas a sus trabajadores, dando aplicación a lo dispuesto en la Circular 021 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo.

Una vez agotadas las vacaciones, BUNDY COLOMBIA S.A.S. procedió a notificar a todos sus trabajadores operativos (sindicalizados y no sindicalizados) la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor en los términos del **numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T.**, determinación que tiene pleno sustento legal.

Adicionalmente, se dio aviso de las suspensiones de los contratos de trabajo por fuerza mayor al Ministerio de Trabajo, en los términos del numeral 2º, del artículo 67 de la ley 50 de 1990, cumpliendo así con el procedimiento para hacer efectiva la suspensión de los contratos de trabajo bajo la causal determinada en el numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T.

En este punto se debe resaltar que la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor, causal determinada en el numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T., NO requiere autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, sino dar un aviso, el cual fue realizado por BUNDY COLOMBIA S.A.S. el día 27 de abril de 2020, lo que ese encuentra plenamente probado.

Adicionalmente, por liberalidad y bajo el principio de solidaridad la sociedad accionada está pagando a los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor un auxilio no salarial de manutención de OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$800.000), asegurando un ingreso a todos sus trabajadores.

También, se ha venido cumpliendo con el pago de aportes al sistema integral de seguridad social que se allegan como prueba, por tanto, los trabajadores tienen asegurada la atención médica y el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales que pudieran requerir, con todo esto para prevenir la existencia de un perjuicio irremediable.

Así las cosas, para que un hecho sea catalogado como fuerza mayor que da lugar a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos del numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T., debe ser externo y ajeno a las partes del contrato de trabajo, esto es no imputable al empleador, imprevisible e irresistible, por tanto, la suspensión del contrato de los trabajadores se hizo conforme a:

a) BUNDY COLOMBIA S.A.S. es una empresa que se dedica a la fabricación de autopartes y lujos para vehículos automotores, esto es, una actividad netamente industrial que debe ejecutarse necesariamente en las instalaciones de la planta de la Compañía.

b) Como consecuencia del aislamiento preventivo obligatorio declarado por el Gobierno Nacional mediante los decretos 457, 531 y 593 de 2020, BUNDY COLOMBIA S.A.S. tiene cerrada su operación desde el día 20 de marzo de 2020.

c) Está demostrado que la pandemia denominada nuevo coronavirus COVID 19 y la expedición de los decretos 457, 531 y 593 de 2020 que ordenaron el aislamiento preventivo obligatorio, hecho ajenos a mi representada, imprevisibles e irresistibles para BUNDY COLOMBIA S.A.S., impiden temporalmente la ejecución de los contratos de trabajo de los trabajadores que presentaron la acción de tutela a través de la organización sindical.

Entonces, solicita declarar improcedente la presente acción de tutela, puesto que desconocer la viabilidad de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, siendo una figura legal y claramente configurada en el sub examine, vulneraría de forma flagrante el principio de confianza legítima y de seguridad jurídica y pondría en riesgo la viabilidad y sostenibilidad de BUNDY COLOMBIA S.A.S.

Se debe resaltar del numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T., se aplicó a todos los trabajadores del área operativa de la Compañía, esto es, sindicalizados y no sindicalizados, lo anterior tomando en consideración que la Compañía desde el 20 de marzo de 2020 no ha podido desarrollar su operación industrial en planta.

Si bien es cierto que de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 del C.S.T., una de las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor es el no pago del salario, BUNDY COLOMBIA S.A.S. actuando de buena fe y bajo el principio de solidaridad pagará a sus trabajadores un auxilio no salarial de manutención y emergencia sanitaria equivalente a OCHOCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$800.000), por lo que aún en suspensión del contrato de trabajo los accionantes tendrán un ingreso derivado de su relación laboral.

El concepto de mínimo vital es inaplicable a una persona jurídica como lo es el sindicato "**SINTRAMETAL**", sindicato que por ser de industria tiene múltiples fuentes de financiación. **En este sentido, el sindicato no aporta ninguna prueba de que con la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor de los trabajadores de BUNDY COLOMBIA S.A.S. se ponga en riesgo su existencia, máxime cuando los contratos de trabajo de los accionantes se mantienen vigentes y por ende su calidad de afiliados a "SINTRAMETAL".**

Respecto de las pretensiones, manifiesta que se opone toda vez que la suspensión de contratos por fuerza mayor es totalmente legal y eficaz; cualquier discusión sobre la calificación de la fuerza mayor debe ser resuelta por el Juez laboral; además la empresa accionada aduce que intento concertar con el sindicato una fórmula para estructurar el manejo de los temas laborales ante la imposibilidad de la operación, sin embargo, este no acepto ninguna solución y solo puso propuestas que iban en contra del mantenimiento de la empresa.

IV. ACTUACION PROCESAL

Mediante providencia calendada mayo 4 hogaño se admite la acción tutelar y se corre traslado a la accionada que procede a pronunciarse dentro del término concedido a través del Dr. **JUAN MANUEL GUERRERO MELO** en calidad de apoderado judicial de la accionada para efectos de la presente acción, según poder conferido por el representante legal de **EMPRESA BUNDY COLOMBIA S.A.S.**

El 12 de mayo de 2020, la suscrita falladora dio traslado al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL"** de la repuesta dada por la empresa **BUNDY COLOMBIA S.A.S.**, para que en el término de un (01) día se pronunciara si lo considera pertinente.

V. PRONUNCIAMIENTO DE LA ACTORA

El 13 de mayo de 2020, el accionante afirma que si existe una violación del derecho fundamental del debido proceso, destacando el carácter obligatorio de la autorización previa así como el procedimiento consagrado en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Es decir, la autorización previa para la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito debe ser solicitada ante el Ministerio de Trabajo como lo establece el numeral 1 del artículo arriba transcrito.

Es inadmisibles lo que pretende la empresa accionada en el sentido de referirse a sólo un fragmento del numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, para concluir que solo es necesario un aviso al Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, resulta diáfano concluir que la empresa accionada violó el derecho fundamental al debido proceso por cuanto no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y en consecuencia, no obtuvo la autorización previa que expide el Ministerio de Trabajo para que procediera si fuera el caso la suspensión de los contratos de trabajo contra los 44 afiliados de esta organización.

Es tan cierto el procedimiento establecido en el artículo 67 de la pluricitada ley, que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución No. 803 del 19 de marzo de 2020 (poder preferente) ante la coyuntura ocasionada por la COVID 19 y en aras de proteger el empleo resolvió que las Direcciones Territoriales del Ministerio del país no podrán autorizar despidos colectivos o suspensiones de contratos sino que en cambio deberán enviar dichas solicitudes a la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo en Bogotá, quien será la única autorizada para estudiar peticiones.

Si existe vulneración de los derechos fundamentales como el de ASOCIACIÓN SINDICAL, por parte de la empresa accionada por cuanto no mostró interés alguno en implementar un dialogo social o negociación colectiva ante esta coyuntura y de forma unilateral y hasta violando la ley laboral colombiana procedió a suspender los contratos de trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO: Pese a la Notificación en debida forma que se le hizo respecto del auto admisorio, el escrito de tutela y sus anexos; esta entidad guardo silencio.

VI. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Cartas suspensión del contrato laboral del 26 de abril de 2020.	Accionante
Listado actualizado de las personas afiliadas al	Accionante

syndicate de fecha 29 de abril de 2020	
Respuesta del Ministerio de Trabajo de fecha 11 de diciembre de 2019.	Accionante
Respuesta del Ministerio de Trabajo de fecha 03 de marzo de 2020.	Accionante
Concepto dado por el Ministerio de Trabajo RADICADO 8SE20207417001000008676	Accionante
Circular externa N° 22 del 19 de marzo de 2020 por el Ministerio de Trabajo.	Accionante
Resolución N° 803 del 19 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.	Accionante
Poder de representación	Accionado
Certificado de existencia y representación legal.	Accionado
Contratos laborales de trabajo a término indefinido.	Accionado
Certificación del Representante Legal de la Empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S.	Accionado
Circular vacaciones colectivas de fecha 09 de abril de 2020.	Accionado
Certificación de aportes al sistema de protección social.	Accionado
Correo electrónico de fecha 27 de abril de 2020.	Accionado
Cartas de suspensión del contrato por fuerza mayor de fecha 26 de abril de 2020.	Accionado
Afiliación de una persona al Sistema RUA.F.	Accionado
Evidencia fotográfica de la planta de la empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S.	Accionado
Comunicado oficial 002 del 24 de abril de 2020.	Accionado

VII. CONSIDERACIONES

1.- Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

2.- La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos.

La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

3.- Ahora bien, respecto al requisito de inmediatez, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho adicionalmente, que.

“el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia” [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, si cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron en abril de 2020, por tanto, este despacho continuará con el estudio del caso en concreto.

4. En lo que tiene que ver con la LEGITIMACIÓN POR ACTIVA de las ORGANIZACIONES SINDICALES y sus representantes para interponer la acción de tutela la Constitución Política establece el derecho que tiene toda persona de reclamar ante los jueces, por sí misma o por quien actúe a su nombre, *la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando estos resulten amenazados o vulnerados*, mediante un procedimiento preferente y sumario. Además, el artículo 4° de la misma normativa, establece que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado haya agotado todos los mecanismos de defensa judicial, salvo que el amparo sea utilizado como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Igualmente, el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991 establece que, *toda persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales podrá solicitar el amparo constitucional* por sí misma, por representante, o a través de un agente oficioso, cuando el titular de los derechos vulnerados o amenazados no esté en condiciones de promover su propia defensa.

El máximo tribunal constitucional ha establecido que el ordenamiento jurídico colombiano otorga cuatro posibilidades para solicitar el amparo constitucional al juez de tutela:

- a. el ejercicio directo de la acción por parte del afectado
- b. a través de representante legal.
- c. por medio de apoderado judicial
- d. mediante agente oficioso.

La Corte Constitucional en su jurisprudencia, ha establecido que las personas jurídicas representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los derechos de sus afiliados.

En efecto, desde la **sentencia SU-342 de 1995**, el citado Tribunal estableció que los sindicatos se encuentran en un estado de subordinación indirecta, en la medida en que sus miembros son trabajadores de las empresas. Adicionalmente, la Corte indicó que los sindicatos representan los intereses de los trabajadores tal como se establece en el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que concluyó que la legitimación de las organizaciones sindicales para instaurar la acción de tutela *“no sólo proviene de su propia*

naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente”.

Posteriormente, en la **sentencia T-701 de 2003**, la Corte Constitucional reiteró que las directivas de los sindicatos se encuentran legitimadas por activa para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales, toda vez que su función consiste en garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical. Además, esta Corporación aclaró que la persona jurídica representada en el sindicato es la titular de los derechos sindicales que en algunas ocasiones pueden ser vulnerados a través de determinados comportamientos del empleador frente a los trabajadores que hacen parte del sindicato, lo que significa que sus directivas no requieren de poder especial para presentar la acción de tutela.

Lo anterior fue reiterado en las **sentencias T-1166 de 2004** y en la **T-261 de 2012**, en las que la Corte señaló que el objetivo principal de las organizaciones sindicales es proteger los intereses de sus afiliados en sus relaciones con el empleador para promover las condiciones laborales, y en esa medida sus decisiones afectan de forma definitiva a los trabajadores. Con fundamento en lo anterior, en dichas sentencias este Tribunal reiteró la legitimación que tienen los sindicatos para solicitar el amparo constitucional de sus derechos.

En el mismo sentido, en la **sentencia T-063 de 2014**, esta Corporación señaló que la organización sindical es la persona jurídica legitimada para solicitar la protección de los derechos sindicales de sus miembros, lo que significa que su legitimidad depende de si se busca proteger los intereses colectivos de los trabajadores pertenecientes al sindicato o aquellos que el trabajador considera que han sido vulnerados individualmente.

Y en **sentencia T-619 de 2016** la Corte reitera las reglas jurisprudenciales en las que se ha establecido que las directivas de las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas por activa para solicitar el amparo constitucional de sus derechos, sin necesidad de poder especial, y siempre y cuando representen los derechos colectivos de los trabajadores, en la medida que:

A-los sindicatos se encuentran en un estado de subordinación indirecta frente a sus empleadores.

B el objeto de los sindicatos es representar los intereses de los empleados frente a sus patronos y garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical.

5.- Relativamente teniendo en cuenta lo que con la presente tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

“[L]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de

contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2° y 3° del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997". [T-087 de 2006].

6.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, *"Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones."* [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que la figura, *"estabilidad laboral reforzada" ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, **trabajadores con fuero sindical** y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral."* Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que *la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad"*. [T-098 de 2015].

Pues bien, la génesis de esta acción es el reclamo que efectúa la actora de protección del DEBIDO PROCESO, ASOCIACION SINDICAL Y MINIMO VITAL en virtud de la decisión que tomo la empresa BUNDY COLOMBIA S.A.S. al suspender el contrato de varios trabajadores afiliados a la organización sindical de siglas "SINTRAMETAL", pues sustentan sus petitum en que no se solicitó el permiso del Ministerio de Trabajo para optar por la suspensión, sino que actuaron de manera arbitraria en contra de la norma laboral vigente.

7. Entrando en materia, en cuanto a los pronunciamientos de organismos Mundiales y entes Nacionales tenemos que, la Organización Mundial de la Salud marcó el 11 de marzo de 2020 el brote del Coronavirus COVID-19 como pandemia, y en igual dirección, el Ministerio de Salud y de la Protección Social a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 declaró la emergencia sanitaria dentro del territorio Nacional. Posteriormente, mediante el Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 la Presidencia de la Republica aplicó el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, adoptando medidas destinadas a prevenir, controlar y mitigar los efectos de la propagación del Coronavirus COVID-19.

A su turno, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, en comunicado de 18 de marzo de 2020, sobre, "El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas", instó a los Estados a adoptar medidas

urgentes para, “(i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.”

8. Conviene en esta medida analizar lo preceptuado por el Ministerio de Trabajo respecto de la situación que atraviesa Colombia por la pandemia causada por Coronavirus SARS CoV-2 (COVID-19), de la siguiente manera:

✓ A través de la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, planteó lineamientos para los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando 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”, promoviendo por tanto, la aplicación de los mecanismos existentes en las normas laborales, como son Trabajo en Casa, Teletrabajo Jornada laboral flexible, Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio y Salario sin prestación del servicio.

✓ en la Circular 22 de marzo de 19 de marzo de 2020, indicó, “...el empleador debe valorar las funciones del cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, **por lo que hace un llamado a los empleadores para que en este momento de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independiente de si su vinculación es directa o en misión.**” (Negrilla del Juzgado)

✓ En Circular 27 de 20 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009 de la Corte Constitucional.

De este análisis, se infiere que el Gobierno ha dispuesto los mecanismos para atender en gran medida la emergencia declarada, en cuanto a la relación laboral no solo entiende la afectación que tiene el Trabajador sino que también incluye las ficciones que sufren los empleadores de los diferentes sectores y las soluciones que pueden adoptar para mantener a flote sus empresas sin que sea necesario llegar a una terminación de la relación laboral entre obrero y patrono.

9. Respecto a la suspensión del contrato de trabajo el Código Sustantivo del Trabajo en el Art. 51 establece:

El contrato de trabajo se suspende:

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

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al

respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

Frente a la causal N° 1 de la norma en cita, hace referencia cuando suceda un evento de fuerza mayor o caso fortuito que impide la ejecución del contrato de trabajo, este, entonces se suspenderá hasta tanto se superen las circunstancias que impiden el normal desarrollo de las actividades contratadas, es decir que se configura cuando por razones ajenas tanto del empleador como el trabajador se ven obligados a tomar la decisión de suspender las relaciones laborales contractuales debido a una fuerza mayor o un caso fortuito.

Entonces, es importante traer el análisis hecho por la H. Corte Constitucional en Sentencia T 271 de 2016, donde explica de manera breve y detallada las figuras de **fuerza mayor y caso fortuito**, así:

“...Las figura jurídica de la **fuerza mayor** y el **caso fortuito** a la que hace referencia la norma, está regulada por el artículo 64 del Código Civil (subrogado por el artículo 1° de la ley 95 de 1890) el cual dispone que: “[s]e llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. etc.”. Esta causal, por tanto, requiere para obrar como justificación reunir un conjunto de características, las cuales son básicamente: (i) que el hecho sea irresistible; (ii) que sea imprevisible y (iii) que sea externo respecto del obligado...

23. Sobre las características de la **fuerza mayor**, vale la pena citar la Sentencia del 20 de noviembre de 1989 de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la que se explicó que el hecho imprevisible es aquel “que dentro de las circunstancias normales de la vida, no sea posible contemplar por anticipado su ocurrencia”...

24. Por su parte, el hecho irresistible es aquél “que el agente no pueda evitar su acaecimiento ni superar sus consecuencias”. La imprevisibilidad, por tanto, hace referencia a un hecho que no se podía establecer con anterioridad a su ocurrencia, en tanto la irresistibilidad hace referencia a una situación inevitable que no puede exigir de la persona que la sufre un comportamiento para que no ocurra...

26. Adicionalmente, la **fuerza mayor y el caso fortuito** requieren que el hecho sobreviniente sea externo. Por tal razón, el afectado no puede intervenir en la situación que le imposibilitó cumplir su deber u obligación, sino que debe estar fuera de la

acción de quien no pudo preverlo y resistirlo. Este requisito exige por tanto que el hecho no provenga de la persona que lo presenta para eximir su responsabilidad, de forma que no haya tenido control sobre la situación, ni injerencia en la misma...” (Negrilla del Juzgado)

Frente a la causal N° 3 de la norma en cita: Para que el contrato de trabajo se pueda suspender por esta causa, se requiere la autorización del ministerio del trabajo.

El numeral 5 del artículo 40 del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990, dispone que:

“No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.»

Pero también, esta causal se refiere a las razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, por tal razón ha señalado la Sala Laboral mediante Sentencia del 28 de noviembre de 2001, radicación No. 16595:

[...] El caso fortuito o fuerza mayor como causal de la suspensión del contrato se distingue claramente de la clausura temporal de actividades de la empresa, establecimiento o negocio, pues aquel se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no le señala un límite máximo en el tiempo como motivo de suspensión, de manera que el caso fortuito puede ocasionar la suspensión indefinida del contrato. La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3° Código Sustantivo del Trabajo, a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que sí sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa sólo puede extenderse hasta por 120 días, de acuerdo con la norma citada, pues si excede dicho lapso deviene en terminación del vínculo laboral [...]

10. Ahora bien, es necesario indicar los **efectos** que ocasiona la suspensión del contrato de trabajo, los cuales se encuentran detallados en el artículo 53 del CST, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”

Sin embargo, al respecto la alta Corporación de lo constitucional en Sentencia T-048 de 2018 ha señalado:

“ ... 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 conclusión, para la decisión que acá se adopte debe tomarse en cuenta el contexto actual en que se encuentra sumido el mundo y lógicamente Colombia, de cara a una situación sin precedente alguno, que a su vez ha significado la interrupción de las actividades económicas y sociales, lo que también ha obligado a crear las condiciones de protección en los ámbitos que más se ven afectados por la incursión de la enfermedad, como son, la salud y la economía, que exigen de cada país la implementación de políticas de protección de los trabajadores como su principal fuerza productiva.

11. Para el caso sub examine, tal conducta de la convocada no vulnera el derecho al DEBIDO PROCESO, ASOCIACION SINNDICAL Y MINIMO VITAL Y MOVIL de los afiliados a la actora, toda vez que, revisadas las actuaciones la EMPRESA BUNDY COLOMBIA S.A.S., se ha acogido a cada uno de los lineamientos dados para afrontar esta coyuntura económica, es decir, en un principio otorgo vacaciones colectivas a sus trabajadores pagándoles su salario completo a pesar de que no estaba en funcionamiento su actividad económica, inclusive, en las pruebas aportadas al plenario se evidencia que recibieron una prima extra por semana santa; seguidamente la empresa de oficio concilio con las entidades financieras y con el fondo de empleados para congelar los créditos de libranza hasta por dos meses de sus trabajadores; al día de hoy continua pagando todos y cada uno de los aportes a seguridad social; y pese a la suspensión del contrato al que se vio obligado a generar, cancelo un bono de OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$800.000,00), cantidad con la que pretende mitigar las necesidades que atraviesan sus empleados y así procurar en una gran medida salvaguardar su mínimo vital en virtud del principio de solidaridad, bono que inclusive no está ni siquiera obligado a cancelar el empleador cuando se enfrenta a una suspensión del contrato.

Frente, a la discusión de la causal que se debe invocar para generar una suspensión del contrato, es claro para este Despacho que BUNDY COLOMBIA S.A.S., está actuando bajo los parámetros del art. 51 numeral 1° del CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO y no bajo el numeral 3° de la citada obra y los lineamientos para la procedencia de cada causal difieren a voces del cuerpo normativo citado, pero en derecho conforme al estudio aquí realizado y en cuanto a esta discusión netamente tutelar, no se evidencia en ninguno de los actuare de esta empresa que este trasgrediendo derecho fundamental alguno de los representados por el actor, mas por el contrario, se da cuenta es de la forma como se adoptaron alternativas para que sus trabajadores no tuvieran que pasar por un grave momento económico.

Y, si se persiste en una violación del debido proceso, como ya se explicó antes, no es un tema que deba ser debatido por el Juez de lo Constitucional porque para ello la jurisdicción ordinaria de lo laboral es la encargada de dirimir este tipo de conflictos y en ningún momento puede ser desplazada por tan especial mecanismo de protección como lo es la tutela y más aún si hasta el momento no se demuestra con pruebas certeras la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención del Juez de tutela en favor del accionante.

VIII. DECISIÓN

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

RESUELVE:

PRIMERO: NO TUTELAR POR IMPROCEDENTE LOS DERECHOS DE ASOCIACION SINDICAL, DEBIDO PROCESO Y MINIMO VITAL impetrados por el señor **ESTEBAN GONZALEZ BARRERA** en su calidad de representante del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS, MECANICOS, METALMECANICOS, SIDERURGICOS, MINEROS DEL MATERIAL ELECTRICO Y ELECTRONICO "SINTRAMETAL"** contra **LA EMPRESA BUNDY COLOMBIA S.A.S.** representada legalmente por **RONALD LEONARDO MARTINEZ GARZON**.

SEGUNDO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO la presente decisión y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

TERCERO: DISPONER que en el evento de no ser impugnada la presente decisión se remita a la Corte Constitucional para su eventual revisión dentro de los términos de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ