



JUZGADO VEINTICUATRO (24) CIVIL DE PEQUEÑAS CAUSAS Y
COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ, D. C.

Bogotá, D. C., cinco (5) de mayo de 2020.

Tutela n.º 2020-00378

Procede a resolver la acción de tutela formulada por HENRY PÉREZ DÍAZ contra OBCIPOL LTDA.

Con vinculación de: MINISTERIO DEL TRABAJO, SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. -ARL SURA-.

I. ANTECEDENTES

Como HECHOS el accionante expuso, en síntesis, los siguientes:

Es padre de familia y responsable de la situación económica de su familia, la cual depende del dinero que obtiene de su trabajo.

Se vinculó con la empresa OBCIPOL LTDA. mediante contrato de trabajo por obra o labor, que fue pactado inicialmente hasta el 60 % de la obra.

El cargo que desempeña es el de ayudante técnico mecánico A2, con un salario básico que asciende a \$1.200.000.

El 24 de marzo de 2020 la empresa decidió suspender ese contrato de trabajo, para lo cual alegó la emergencia sanitaria causado por el COVID-19.

Para el quejoso la decisión de su empleador fue injusta e ilegal, pues se suspendió el pago de su salario, lo que pone en riesgo sus derechos al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y al debido proceso, y le causa daños y perjuicios materiales e inmateriales.

Pese a la emergencia sanitaria, la empresa continúa prestando sus servicios y ejecutando su objeto social, no demostró que la situación actual hiciera imposible la ejecución del contrato laboral, no adoptó las medidas señaladas por el Gobierno Nacional para atender esa emergencia, no autorizó los métodos de teletrabajo, permisos remunerados, no capacitó a los trabajadores en técnicas de autocuidado, higiene y uso de elementos de protección personal.

Como PRETENSIONES el actor solicitó:

Tutelar los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y al debido proceso.

En consecuencia, se debe declarar que la suspensión de su contrato de trabajo es ilegal y que, hasta que sea declarado el fin de la pandemia por el Gobierno

Nacional, él tiene derecho al salario sin prestación del servicio, así como al pago de las demás prestaciones legales y derechos convencionales.

Adicionalmente, si no se cumple la eventual orden de tutela, se imparta trámite al desacato, se compulsen copias a la autoridad fiscal y al Ministerio del Trabajo para que se efectúen las investigaciones correspondientes, y, finalmente, se dé a esta tutela los efectos *inter comunis* a los demás trabajadores afectados por los mismos hechos.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

II.1. TRÁMITE:

Presentada con el lleno de los requisitos legales del Decreto 2591 de 1991, la tutela fue admitida mediante auto de 22 de abril de 2020.

En la misma providencia se ordenó la notificación a la accionada y la vinculada, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, para ejercieran los derechos de defensa y contradicción, rindieran informe pormenorizado frente a los hechos en que se fundamenta la acción y allegaran la documentación que consideraran pertinente.

Posteriormente, en proveído del 28 de abril siguiente, se vinculó a la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. y a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. -ARL SURA-, para que intervinieran en este trámite constitucional.

OBCIPOL LTDA. indicó:

Se opone a las pretensiones del accionante, debido a que carecen de fundamento legal y fáctico, pues no se han vulnerado los derechos de esa persona, por lo que esa empresa debe ser absuelta.

En ese sentido, la suspensión del contrato laboral del actor obedeció a la suspensión del contrato comercial n.º 8010016314 con CEPSA, del cual hace parte la «Orden de Trabajo de los Pozos 20-21-22-23 TK BANCO DUCTOS DE TALLER A LABORATORIOS C.C.S.», que, a su vez, es la labor a la que está ligada la vigencia del contrato de trabajo suscrito con el quejoso. De modo que se justificó la fuerza mayor o caso fortuito que impidió la ejecución del contrato laboral, no por la existencia del COVID-19, sino por el acto de una autoridad, conforme a la legislación laboral.

Por estas razones, no era posible atender las recomendaciones del Ministerio de Trabajo sobre teletrabajo, dado que el cargo asignado, ayudante técnico mecánico, requiere la presencia física del trabajador, y además que se presentó una circunstancia imprevisible que no dependió de la voluntad de esa organización.

Tampoco es posible efectuar pagos por licencias remuneradas o vacaciones anticipadas, porque la empresa no está en condiciones de efectuar pagos adelantados o adicionales de nómina, pues estos se realizan de forma organizada y presupuestada en las condiciones del contrato comercial con CEPSA y, por tanto, una vez suspendida la orden de trabajo se imposibilita para OBCIPOL LTDA. continuar con la prestación de servicios y la

instalación de su personal en los campos donde debe desarrollar la actividad y, en efecto, no existe una retribución que le permita a la empresa sostener el pago de salarios a sus empleados.

Igualmente, precisó que no se requería la autorización del Ministerio del Trabajo, debido a que no hubo una suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, sino una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito que no requiere esa autorización, lo que implica que la decisión de suspender el contrato de trabajo no fue caprichosa ni apresurada ni ilegal.

De otro lado, el debate propuesto por el gestor del amparo, el cual se dirige a desvirtuar el caso fortuito o la fuerza mayor, debe ser dirimido al interior de un proceso judicial ante el juez natural, y no ante el juez constitucional.

Finalmente, existe falta de competencia territorial, por cuanto el actor está domiciliado en Puerto Gaitán, Meta, el cual corresponde al lugar de desarrollo de la labor, y además el domicilio de esa empresa es Barrancabermeja, Santander.

El MINISTERIO DEL TRABAJO adujo:

Se debe declarar la improcedencia de la acción con relación a esa entidad y, en consecuencia, debe ser exonerada de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, no es ni fue empleadora del accionante, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de esa persona.

Por otra parte, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo regula las causales para la suspensión del contrato de trabajo, cuya configuración debe ser valorada por un juez, quien determinará o no la existencia de la fuerza mayor o el caso fortuito, con base en los hechos puestos a consideración por las partes; esto significa que a esa cartera ministerial no le compete esa valoración ni puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral.

Adicionalmente, la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, como salario, prestaciones sociales o indemnización moratoria, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante, por cuanto existen medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos.

La SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. expuso:

Debe desvincularse a esa empresa y declarar improcedente esta acción de tutela, debido a que el actor no ha formulado solicitud alguna ante esa entidad, de manera que el conflicto planteado por él solamente es de carácter obrero-patronal, el cual debe ser resuelto directamente por su empleador.

En ese orden, existe falta de legitimación por pasiva, por lo que es evidente que esa administradora de fondo de pensiones y cesantías no ha transgredido, por acción u omisión, los derechos fundamentales del actor.

Por último, se desconoció el carácter subsidiario de la acción de tutela, pues como quiera que se trata de una reclamación relativa al reconocimiento de acreencias laborales, es claro que el quejoso cuenta con medios de defensa ordinarios para hacer valer sus pretensiones ante la jurisdicción ordinaria laboral; ni tampoco es procedente como mecanismo transitorio porque el gestor del amparo no allegó una sola prueba tendiente a demostrar que se encuentra *ad portas* de sufrir un perjuicio de naturaleza irremediable.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. -ARL SURA- informó:

No existe vulneración de derechos fundamentales del actor, por lo que esta acción constitucional es improcedente, de manera que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto el trabajador no padece patologías laborales ni cuenta con accidentes de trabajo aceptados, entre tanto la decisión del empleador de suspender su contrato laboral es netamente administrativa, frente al cual la ARL no tiene injerencia ni está llamada a satisfacer las pretensiones.

Siendo este Despacho competente para decidir la presente acción, procede al efecto, previas las siguientes,

III. CONSIDERACIONES

III.1. PROBLEMA JURÍDICO.

Corresponde determinar si OBCIPOL LTDA. vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y al debido proceso de HENRY PÉREZ DÍAZ al suspender su contrato individual de trabajo por duración de obra o labor durante la emergencia sanitaria por causa del COVID-19.

III.2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.

La Constitución de 1991 determinó la organización del Estado colombiano, estableciendo que debía fundamentarse en los principios sociales de Derecho, implicando cada una de las instituciones que lo componen deberán estar sujetas a una serie de directrices procesales encargadas de permear todo el ordenamiento jurídico.

De esta manera, se limita y controla el poder estatal con el fin de salvaguardar los derechos de los asociados y hacerlos efectivos, dejando de ser simples postulados retóricos para cobrar vida en el marco de las relaciones materiales de la comunidad.

Las características fundamentales del estado de derecho son las actuaciones y los procedimientos, ya sean judiciales o administrativos, los cuales están sujetos a lo dispuesto en los postulados legales.

Por lo anterior, los principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico un espíritu garantista, pues buscan la protección y realización del individuo en el marco del Estado al cual se asocian.

En ese orden, la acción de tutela, establecida en el artículo 86 de la Carta Superior, constituye el instrumento idóneo de toda persona para lograr la

garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando resulten o sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad o de un particular en los casos regulados para el efecto.

La materialización de los principios que conforman el estado de derecho a través de este procedimiento especial es lograr a través un pronunciamiento judicial restaurar la prerrogativa esencial conculcada o impedir la amenaza que se presenta y/o configure.

La acción de tutela es el mecanismo idóneo para lograr la salvaguarda constitucional de los derechos fundamentales; no obstante, es un mecanismo subsidiario y residual. Esto es, que procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para lograr que sean protegidos sus derechos, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991).

Este mecanismo de protección puede ser ejercida por la(s) persona(s) que considere(n) conculcado o amenazado uno de sus derechos fundamentales, quien podrá actuar por sí misma o a través de representante, Agente Oficioso o inclusive el Defensor del Pueblo y los Personeros Municipales (artículo 10 del Decreto 2591 de 1991).

También puede iniciarse ante violación o amenaza de cualquier autoridad administrativa o inclusive de algún particular en los casos especiales de prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

Ahora bien, frente al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la Corte Constitucional, en sentencia T-043 de 2018, señaló que “por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso”, no obstante, “de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante”.

De la misma manera, en la providencia citada, el alto tribunal sostuvo que:

(...) las controversias que recaen sobre los derechos ciertos e indiscutibles pueden, en algunos casos, protegerse a través de la jurisdicción constitucional, mientras que las de los derechos inciertos y discutibles deben debatirse necesariamente en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, debido a que mientras los primeros constituyen para los trabajadores una garantía constitucionalmente protegida y por consiguiente de aplicación inmediata, los segundos, tienen protección legal de límites al tener un carácter transable y renunciable, y por ello competen a la jurisdicción ordinaria.

Con relación a la suspensión del contrato del trabajo, el numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa como causal que podría suspenderse “[p]or fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3478 de 2017, ha expuesto que “en los

precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral)».

III.3. CASO CONCRETO.

De entrada se advierte que en este asunto se está discutiendo el reconocimiento de una acreencia laboral entre las partes, por cuanto el accionante reclama de la accionada el pago de su salario sin prestación del servicio, así como al pago de las demás prestaciones legales y derechos convencionales, mientras dure la emergencia sanitaria por causa del COVID-19.

En efecto, dicha pretensión no sería susceptible de ampararse por esta vía excepcional, dado que son los jueces naturales, en este caso los de la jurisdicción ordinaria laboral, quienes tendrían que dirimir ese conflicto, sin embargo, teniendo en cuenta que las circunstancias extraordinarias actuales han provocado la suspensión de los términos judiciales en todo el país desde el 16 de marzo hasta el 10 de mayo de 2020, de conformidad con lo dispuesto por el Consejo Superior de la Judicatura mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532 y PCSJA20-11546, es claro que el actor no cuenta con la posibilidad de acudir los medios ordinarios de defensa judicial a su alcance.

Por lo tanto, el presupuesto de la subsidiariedad no se hace exigible en este caso y, en consecuencia, se debe analizar si se configuró o no la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Así las cosas, se observa que, una vez revisadas las pruebas aportadas en este trámite constitucional, el quejoso suscribió el 8 de enero de 2020 un contrato individual de trabajo por duración de obra o labor con la accionada, cuyo lugar de ejecución es Puerto Gaitán, Meta, con el fin de ejercer el cargo de ayudante técnico mecánico, cuya duración quedó sujeta al avance de la ejecución del 60 % o a la terminación de la “ODT DE LOS POZOS 20, 21, 22 Y 23 TK1700 - BANCO DUCTOS DE TALLER A LABORATORIO C.C.S.”.

Posteriormente, la empleadora le comunicó al empleado el 24 de marzo de 2020 que era imposible la ejecución del contrato de trabajo celebrado con él, por lo que sería suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, en los términos del numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que el contrato 8010016314 suscrito con la empresa CEPESA, cuyo objeto es la “CONSTRUCCIÓN DE OBRAS CIVILES, ELÉCTRICAS, MECÁNICAS Y DE INSTRUMENTACIÓN EN EL BLOQUE CARACARA, PARA LA VIGENCIA 2018-2020”, fue suspendido por fuerza mayor, lo que impidió la ejecución de los trabajos contratados.

Adicionalmente, a través del acta suscrita el 23 de marzo de 2020, CEPESA notificó a OPCIPOL LTDA. la suspensión de actividades del contrato 8010016314 por cuenta de la declaratoria de emergencia sanitaria en el país, lo que provocó que fuera “materialmente imposible continuar ejecutando el desarrollo de los trabajos objeto del contrato, siendo tal imposibilidad imprevisible e irresistible y, por tanto, constitutiva de fuerza mayor”.

De conformidad con los documentos aportados en esta acción de tutela, se infiere que la accionada cumplió con lo establecido en el numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, a fin de suspender el contrato de trabajo celebrado con el accionante por fuerza mayor o caso fortuito, sin que para ello requiriera la autorización del Ministerio del Trabajo, tal como lo prevé la disposición referida, puesto que, se reitera, el contrato de trabajo por duración de obra o labor estaba sujeto al contrato comercial que fue suspendido el 23 de marzo de 2020, lo que, a su turno, provocó la suspensión de la orden de trabajo y, por ende, la ejecución temporal del contrato individual de trabajo.

De ahí que se concluya que ante esta juzgadora constitucional la suspensión del contrato de trabajo esté justificada, en los términos de la legislación laboral y conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en específico, según lo señalado en la sentencia SL3478 de 2017.

En este orden de ideas, también se infiere que el amparo reclamado no es procedente, en atención a que la controversia versa sobre derechos inciertos y discutibles, pues la suspensión del contrato de trabajo, en principio, se ajusta a las disposiciones legales y, en consecuencia, los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante la suspensión no se han incorporado al patrimonio del trabajador ni hay certeza de que él tenga derecho a los mismos.

Lo anterior implica que las circunstancias que rodean la suspensión del contrato laboral competen a la jurisdicción ordinaria cuando haya cesado la suspensión de términos, sin que sea procedente que la juzgadora constitucional se pronuncie sobre la procedencia o no de derechos inciertos y discutibles, especialmente cuando se acreditó la configuración de una circunstancia constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, sin perjuicio de que en el eventual debate ante el juez natural se demuestre lo contrario.

Sumado a esto, dado que el contrato de trabajo fue suspendido como consecuencia de la suspensión de la ejecución de la labor contratada, no es procedente en este caso obligar a la accionada a adoptar alguno de los mecanismos previstos por el Ministerio del Trabajo para proteger el empleo y la actividad productiva, descritos en la Circular n.º 21 de 2020, tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados o salario sin prestación del servicio.

Lo anterior se debe a que la modalidad de trabajo contratada no permitía el trabajo a distancia, dado que la labor contratada era la de ayudante técnico mecánico, que se realiza en el sitio de la obra, cuya ejecución, se reitera, fue suspendida por fuerza mayor o caso fortuito, asimismo el otorgamiento de vacaciones anticipadas, permisos remunerados o salario sin prestación del servicio están sujetos a la discrecionalidad del empleador o a una concertación entre este y el empleado, lo cual no se produjo en este caso, pues la accionada alegó que la circunstancia imprevisible de la suspensión del contrato con CEPSA conllevó a que no exista una retribución económica que le permita a la accionada sostener el pago de salarios, licencias remuneradas o vacaciones anticipadas a sus empleados.

Finalmente, en lo concerniente a la reducción de los ingresos percibidos por el actor, que provocaría una afectación a su derecho al mínimo vital, se advierte que para tal contingencia en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, el Gobierno Nacional estableció un mecanismo de retiro parcial de cesantías para mantener el ingreso constante de los trabajadores, previsto en el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, expedido por el Ministerio del Trabajo.

No obstante, tal como lo informó la administradora del fondo de cesantías a la cual se encuentra afiliado el quejoso, esta persona no ha formulado solicitud alguna ante esa entidad, de manera que, a pesar de que el actor cuenta con un instrumento para garantizar su mínimo vital, no lo ha utilizado, de lo que se infiere que tal derecho no se encuentra amenazado o violado.

Por consiguiente, de acuerdo con lo analizado en los párrafos precedentes, es claro que la suspensión del contrato individual de trabajo por duración de obra o labor no vulneró o amenazó los derechos fundamentales invocados por el accionante, y, en consecuencia, se debe negar el amparo deprecado.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Veinticuatro (24) Civil de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

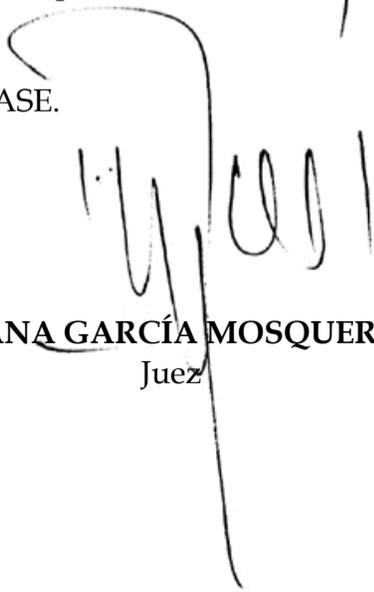
V. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la tutela reclamada por **HENRY PÉREZ DÍAZ**, identificado con la cédula de ciudadanía n.º 1.124.820.984, contra **OBCIPOL LTDA.**

SEGUNDO: DESVINCULAR de esta acción al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, a la **SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.** y a **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. -ARL SURA-**, toda vez que no han afectado los derechos fundamentales del accionante.

TERCERO: COMUNICAR este fallo a las partes e interesados y, de no ser impugnado, **REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


DIANA GARCÍA MOSQUERA
Juez