

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá, D.C., cuatro (04) de mayo de dos mil veinte (2020).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ contra TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S.

ANTECEDENTES

El señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, identificado con C.C. No. 79.218.594 de Soacha, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la sociedad TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales a la **vida digna, igualdad, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada y debido proceso**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**¹:

1. Que suscribió contrato laboral con la empresa TECNITANQUES a partir del 25 de abril de 2011 como pailero en Puerto Boyacá en la obra correspondiente al montaje de dos tanques en el campo Moriche para Mansarovar Energy Colombia.
2. Que cuenta con una enfermedad de origen laboral por causa del Síndrome de Manguito Rotador, conforme dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.
3. Que el 11 de octubre de 2011 fue trasladado a las instalaciones de la empresa ubicadas en el municipio de Soacha en el cargo de auxiliar y brigadista ambiental, en atención a sus condiciones de salud y el 28 de julio de 2017 le fue notificada la reubicación al cargo de auxiliar, dadas las restricciones laborales y recomendaciones preventivas emitidas por la ARL SURA.
4. Que en atención a lo anterior, desde el 11 de octubre de 2011 no se desempeña en el cargo, ni bajo la modalidad para la cual fue inicialmente contratado.
5. Que el 14 de noviembre de 2014 la accionada dio por terminada la relación laboral, aduciendo la terminación de la obra.
6. Que la anterior determinación dio lugar a tres decisiones judiciales que ampararon sus derechos, dos en sede de tutela y otra por vía ordinaria ante la jurisdicción laboral.
7. Que actualmente cursa ante la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo solicitud promovida por la

¹ Folios 1 a 3

empresa accionada de autorización de despido de trabajador en condición de discapacidad, desde el 14 de agosto de 2019.

8. Que mediante oficio del 31 de marzo de 2020 la pasiva informó sobre la suspensión del contrato laboral, supeditando su reactivación a 3 condiciones: levantamiento de la orden de aislamiento, levantamiento de la emergencia social, económica y sanitaria y restablecimiento del proyecto para el cual fue contratado como pailero.
9. Que actualmente se encuentra en proceso de rehabilitación y recuperación de la enfermedad de origen laboral y cuenta con medicación para el dolor.
10. Que él es el proveedor del sustento de su hogar, compuesto por su compañera permanente, dos hijos y un nieto, mediante sus ingresos laborales.

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, igualdad, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada y debido proceso; y en consecuencia, se **ordene** a la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S. dejar sin efecto la suspensión del vínculo laboral y se mantenga el pago del salario, así como todos los emolumentos derivados de la relación laboral. Igualmente, persigue el pago de la reparación prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (fl. 1).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S., se **VINCULÓ** a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO, a la EPS FAMISANAR, y a la ARL SURA, y se **ORDENÓ** correrles traslado para que ejercieran su derecho de defensa, (fl. 52).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La **E.P.S. FAMISANAR**, a través de su Director de Operaciones Comerciales, allegó respuesta a la acción de tutela, señalando que el accionante se encuentra en estado “activo” en el régimen contributivo, en calidad de cotizante dependiente por la relación con la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S.; que presenta pago hasta el mes de abril de 2020, sin novedad de retiro a la fecha. En relación con los hechos de la demanda, manifestó no estar legitimada en la causa por pasiva para referirse a los mismos y que, en atención a que el actor nunca ha tenido vinculación contractual con dicha Entidad, no existe responsabilidad alguna a su cargo, ni ha vulnerado o amenazado ningún derecho fundamental del señor MEDRANDA, por lo que solicita la desvinculación de la EPS dentro de la presente acción (fls. 53 a 58).

La compañía **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.**, mediante la Dra. DIANA CAROLINA GUTIÉRREZ ARANGO, en calidad de Representante Legal Judicial, allegó contestación a la acción constitucional (fls. 59 a 65) manifestando que el accionante es un trabajador que padece del síndrome

de manguito rotador derecho por el cual ha recibido todas las prestaciones requeridas, incluyendo las recomendaciones para su desempeño laboral, controles crónicos que deben darse con médico de seguimiento integral cada 3 meses, la formulación requerida y el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial. Respecto de los hechos narrados por la parte actora, advierte que la decisión adoptada por la empresa accionada es de tipo administrativo y la ARL no puede intervenir en ella, siendo en todo caso que no se evidencia vulneración a los derechos del accionante por parte de esa Entidad, motivo por el cual solicita negar el amparo deprecado por el actor y declarar la improcedencia de la acción respecto de dicha ARL.

La sociedad **TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S.**, por intermedio de su Representante Legal Suplente, Sr. EUGENIO FRANCO DÍAZ, allegó contestación a la acción de amparo (fls. 66 a 75), en la cual informa que es cierto que se vinculó al accionante mediante un contrato por obra o labor, pero que dicha obra finalizó en el año 2014. Manifiesta que actualmente el actor no desempeña ninguna labor específica, pues la sociedad se dedica a la metalmecánica, sin que exista función alguna que pueda ser desempeñada por aquél que sea conexas a las actividades del objeto social de la compañía. Acepta que el 29 de agosto de 2017 el señor MEDRANA fue calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con el 11.85%.

Así mismo, reconoce los traslados de los que fue objeto el trabajador accionante, aclarando que los mismos obedecen al contrato por obra o labor por proyectos; advirtió además que, las funciones que se le asignan al actor requieren de algún esfuerzo físico, que éste nunca está dispuesto hacer, así se enmarquen dentro de las recomendaciones y limitaciones que tiene. Refirió que la empresa todo el tiempo ha sido garante de la condición y proteccionista de los derechos del trabajador, respetando su integridad física y que ha garantizado la continuidad dentro de la misma.

De otro lado, acepta que la empresa en agosto de 2019 inició solicitud ante el Ministerio de Trabajo, alegando justas causas y dando cumplimiento al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero aclara que dicho trámite no guarda relación con la presunta vulneración que se alega por la parte actora, en tanto la relación contractual se encuentra vigente; que si bien fue suspendida desde el 31 de marzo de 2020, lo cierto es que el trámite administrativo ante el Ente ministerial persigue una finalidad distinta.

En lo que se refiere a la suspensión del contrato de trabajo, adujo que se ilustró al trabajador sobre la situación económica en la que se encuentra la empresa, la cual es conocida por éste incluso con anterioridad, y que se agravó con el estado de emergencia decretado por el Gobierno, dado que se han cancelado contratos por parte de los clientes de la compañía, situaciones que llevaron a que esta evaluara las posibilidades legales contempladas en las Circulares 21 y 22 del Ministerio de Trabajo, pero que ninguna de ellas es aplicable al caso del accionante, al tratarse de un

cargo operativo y de campo, y, además, porque éste ya había disfrutado de las vacaciones a que tenía derecho a finales de 2019, concediéndole 6 días más en enero de este año; igualmente, que la empresa propuso a sus trabajadores la reducción del salario, solución que fue aceptada por la mayoría de estos, menos por el actor; quedando como única opción la suspensión del contrato, a fin de proteger los derechos al trabajo y a la salud del actor y de su núcleo familiar, puesto que se trata de una alternativa que evitaba la terminación del contrato y aclaró que tal medida no se tomó por mera liberalidad del empleador, sino en atención a los Decretos 417 y 457 de 2020, así como las posteriores prórrogas que se han hecho frente al aislamiento preventivo, en aras de no exponer a los trabajadores al contagio masivo.

Conforme a lo anterior, sostuvo que, si bien es cierto el trabajador se encuentra inmerso en diversos tratamientos médicos, los cuales han impactado en la efectividad de sus funciones pues siempre son agendados en horas laborales, lo cierto es que la empresa siempre ha sido respetuosa de los mismos, concediéndole los permisos necesarios y que el accionante actualmente no se encuentra desamparado, toda vez que cuenta con la cobertura del sistema de seguridad social, pues la compañía continúa efectuando los aportes correspondientes, por lo que no existe en el presente caso un perjuicio irremediable.

Al respecto, advirtió que en el mes de marzo el actor durante 15 días no laboró y aun así la empresa le canceló el 100% del salario, pero que a partir del 1° de abril tuvo que tomar medidas con el fin de salvaguardar las obligaciones en el pago de la seguridad social de los trabajadores. Reiteró que con la medida adoptada se pretende proteger al accionante de quedar en el desempleo ante la eventual posibilidad del cierre definitivo de la empresa, lo que lo pondría en una situación más gravosa.

Finalmente, sostiene que a la empresa no le consta que el accionante sea quien se encargue de proveer todo lo necesario en su hogar, o que su familia dependa exclusivamente de él para satisfacer sus necesidades básicas.

Por su parte, el **MINISTERIO DE TRABAJO** allegó respuesta a folios 76 a 79 en la cual señala que la Entidad no tiene ninguna relación directa con el accionante, por lo que no efectuó pronunciamiento frente a los hechos de la presente acción, al considerar que respecto de aquél no existe legitimación material en la causa por pasiva. De otro lado, indicó que la Cartera Ministerial emitió las Circulares 021 y 033 de 2020 con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, fijando unos lineamientos para proteger los empleos en medio de la emergencia que actualmente se presenta, dentro del respeto de los principios constitucionales y del derecho del trabajo; directrices que, sostiene, ha de tener presente la empresa accionada, a efectos de no afectar los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de los trabajadores, dentro de los que se encuentra el accionante.

También informó que en desarrollo de sus atribuciones legales, la Dirección Territorial Bogotá ha tomado las acciones de Inspección, vigilancia y control con la empresa convocada, dando como resultado, que se adelanta un caso de fiscalización rigurosa por parte de la Inspección 39 de dicha Dirección, Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, a cargo de la Inspectora Dra. CLAUDIA PATRICIA SALAZAR AGUDELO, el cual tiene continuo y estricto seguimiento por parte de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de los lineamientos del Gobierno Nacional de protección de los derechos de los trabajadores, establecidos en la circular 022 de marzo de 2020

CONSIDERACIONES

DEL PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica expuesta, le corresponde al Despacho determinar la procedencia de este mecanismo para reconocer acreencias laborales a favor del accionante FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, y en caso afirmativo, establecer si la accionada TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S. vulneró los derechos fundamentales alegados en el escrito tutelar, en razón a la suspensión de su contrato de trabajo y la consecuente cesación del pago del salario.

DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares, de conformidad con lo establecido en el art. 42 del citado Decreto.

Es así, como el numeral 1° del art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, prevé que la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial o ii) aunque existiendo, el mismo no resulte eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el accionante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

Frente al carácter residual o subsidiario de la acción de tutela, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido insistente en la necesidad de que el Juez someta a la estricta observancia de tal

presupuesto, los asuntos que llegan a su conocimiento; pues de no hacerse así, esto es, actuando en desconocimiento del principio de subsidiariedad que caracteriza la acción de tutela, se actuaría en contravía de la articulación del sistema jurídico creado en un Estado Social de Derecho, en el cual se han creado diversos mecanismos judiciales para asegurar la protección de los derechos constitucionales de sus integrantes, quienes deben buscar su amparo, en primer lugar, en el Juez Ordinario, denominado Juez natural. (Sentencias Corte Constitucional T-005 de 2014, SU-712 de 2013, SU-617 de 2013, SU-646 de 1999, T-007 de 1992).

Por lo anterior, la acción de tutela procede de manera principal, cuando dentro de los diversos mecanismos judiciales ordinarios de protección de derechos no exista alguno que proteja el derecho conculcado o amenazado y, procede de manera excepcional, cuando se compruebe que el mecanismo judicial ordinario no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados² o aun cuando el mecanismo de defensa ordinario resulte idóneo o materialmente apto para conseguir la protección integral y completa del derecho fundamental, el mismo no resulte eficaz ni oportuno de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante³, dedicando singular atención al caso de personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta o dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional; pudiéndose conceder el amparo de forma definitiva según las circunstancias particulares que se evalúen.

En suma, la Corte Constitucional, en la sentencia C-132 de 2018, indicó:

“(...) Así, la idoneidad del mecanismo judicial ordinario implica que éste brinda un remedio integral para la protección de los derechos amenazados o vulnerados, mientras que su eficacia supone que es lo suficientemente expedita para atender dicha situación.”

DE LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Según pronunciamientos de la H. Corte Constitucional, la categoría de sujeto de especial protección es otorgada a aquellas personas que, por razones físicas, psicológicas o sociales, merecen mayor atención por parte del Estado para garantizar una igualdad real y efectiva.

De manera que, dentro del grupo poblacional de especial protección constitucional se encuentran los niños, personas de la tercera edad, personas en condición de discapacidad por razones físicas, psíquicas y sensoriales, madre cabeza de familia, entre otros.⁴

DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA Y TRABAJO

² Sentencias T-441 de 1993, T-594 de 2006 y T-373 de 2015

³ Sentencia SU-961 de 1999

⁴ Sentencia T-167 de 2011.

La jurisprudencia constitucional ha entendido el derecho fundamental al mínimo vital como la porción de ingresos del trabajador, destinados a la financiación de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestido, acceso a servicios públicos domiciliarios, recreación, atención en salud, entre otros; circunstancias que permiten el desarrollo de su dignidad humana, pues configuran las condiciones materiales mínimas necesarias para su subsistencia⁵.

Así mismo, la H. Corte Constitucional, de manera reiterada ha señalado que el derecho fundamental al mínimo vital comporta una de las garantías de mayor relevancia dentro del Estado Social de Derecho, puesto que su satisfacción irradia directamente en otras prerrogativas constitucionales, tales como el derecho fundamental a la vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social⁶. En tal sentido, ha indicado la Corporación que este derecho se materializa cuando la persona percibe un mínimo básico e indispensable para desarrollar su proyecto de vida.

Al respecto, en la sentencia T-678 de 2017, la Corte señaló que:

“(...) la protección que se deriva de la garantía del mínimo vital no comporta un carácter cuantitativo sino cualitativo, de manera tal que la satisfacción de dicho derecho no se establece únicamente con base en un determinado ingreso monetario en cabeza del individuo, pues dicho mínimo "debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad.”

Además, en la sentencia T-891 de 2013, el Máximo Tribunal Constitucional estableció, que, en ningún caso, debe entenderse que salario mínimo es igual a mínimo vital, pues existen casos en que garantizar a una persona el acceso al salario mínimo, no es suficiente para satisfacer las condiciones básicas que le permiten vivir dignamente.

De manera que, el derecho al mínimo vital es un presupuesto esencial para el goce efectivo de derechos fundamentales tales como la dignidad humana, la vida digna, la salud, el trabajo, entre otros, pues garantiza al individuo sus condiciones básicas de subsistencia; por lo que claramente resulta en una garantía constitucional relevante dentro del Estado Social de Derecho.⁷

Así las cosas, y ante la necesidad de establecer si en un determinado caso se ha visto vulnerado el derecho fundamental al mínimo vital, indicó la Corte en la providencia en mención que corresponde al juez constitucional verificar cuáles son las necesidades básicas o gastos mínimos elementales

⁵ Sentencia T-651 de 2008

⁶ Sentencia T-678 de 2017

⁷ Sentencia T-678 de 2017.

en cabeza del individuo que solicita el amparo, que sean indispensables para salvaguardar su derecho fundamental a la vida digna, así como evaluar si la persona está en capacidad de satisfacer dichas necesidades ya sea por sí mismo, o por medio de sus familiares.

En concordancia con lo anterior, el Máximo Tribunal Constitucional, ha indicado que cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir dicha afectación, lo cierto es que la regla general es que quien alega la vulneración de este derecho por la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar los hechos en los que basa sus pretensiones; siendo en todo caso necesario el análisis de las circunstancias concretas de cada caso, teniendo en cuenta la calidad de la persona que alega la vulneración, el tiempo durante el cual se ha presuntamente vulnerado el derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que deberá esperar el accionante en el ejercicio de la acción ordinaria para reclamar el pago de sus acreencias⁸.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de la pandemia por la Covid-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada inicialmente hasta el 27 de abril y ahora, hasta el próximo 10 de mayo, a través del Decreto 593 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19, el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito; ampliando en el último decreto las excepciones al aislamiento obligatorio.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO

⁸ Sentencia T-702 de 2008 y T-381 de 2017.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la *Licencia remunerada compensable*.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 4 de la Ley 50 de 1990, establece la figura de la suspensión del contrato de trabajo, entre otras causales, por fuerza mayor o caso fortuito que *temporalmente* impida su ejecución. Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia SU-562 de 1999, indica, que la suspensión de contratos no es en esencia una "suspensión", en razón a que el contrato no se interrumpe, sino que continúa su ejecución; por lo que en la providencia T-048 de

2018, señala, que las causales previstas en el art. 151 del C.S.T., son taxativas y se deben entender como una situación excepcional.

Por su parte, el Art. 53 del CST, indica, que, los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son, para el trabajador, cesar en la prestación del servicio contratado, y para el empleador, en la obligación de pagar los salarios por el periodo de suspensión; no obstante, el empleador queda obligado a continuar sufragando los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión de su trabajador, so pena de tener a cargo las prestaciones correspondientes por muerte o por enfermedad.

Por lo anterior, se debe entender que el propósito de la suspensión del contrato de trabajo contemplada en el estatuto laboral, es evitar que el empleador intempestivamente impida al trabajador recibir su remuneración de la cual deriva su sustento, por lo que se exige del empleador, que la suspensión del vínculo laboral esté soportada y acreditada en una de las causales contempladas en el art. 51 del C.S.T., so pena de derivar una extralimitación en las facultades del ius variandi.

DEL CASO EN CONCRETO

El accionante, Sr. FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, acude a esta acción de tutela, por considerar que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, que lo hace más vulnerable y por lo cual, busca una protección efectiva a sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida digna, que han sido vulnerados por la empresa accionada, al privarlo de su ingreso salarial del cual depende exclusivamente.

Por su parte, la accionada TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S., manifestó, que, siempre ha sido respetuosa de los derechos del trabajador, otorgándole la cobertura en el sistema de seguridad social, pues la compañía continúa efectuando los aportes correspondientes, por lo que no existe en el presente caso un perjuicio irremediable. Además que por la situación económica actual de la compañía y el estado de emergencia por el que atraviesa el País, suspendió el contrato de trabajo del solicitante después de haber agotado todas las alternativas para evitarlo.

Las entidades vinculadas coincidieron en manifestar, que, carecen de la legitimación en la causa por pasiva frente a los hechos alegados por el accionante.

Así entonces, en el caso bajo estudio, se encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa, comoquiera que la acción fue impetrada por el señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados con la suspensión del contrato de trabajo. Igualmente, se satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva de la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S, puesto que, como se manifestó al inicio de estos considerandos, la acción de tutela procede en el caso de los particulares,

entre otras, cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación, indefensión o posición dominante⁹, lo cual se acredita en el caso sub examine, en razón a que la accionada ostenta el carácter de empleador del accionante, tal como lo aceptó al dar contestación a esta acción constitucional.

Además, revisadas las presentes diligencias, se encuentra acreditado que la acción de tutela se ejerció de manera oportuna, dado que, entre el presunto hecho generador de la vulneración de los derechos fundamentales, esto es, la decisión de suspensión del contrato de trabajo (31 de marzo de 2020) y la presentación de la acción (21 de abril de 2020)¹⁰ no transcurrió si quiera UN (1) mes, con lo que se considera que se hizo en un término razonable, conforme lo ha expuesto la Corte Constitucional, entre otras, en la sentencia T-120 de 2020.

Ahora en cuanto al requisito de la subsidiaridad que caracteriza esta acción, ha indicarse, que como el señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, busca la protección de derechos económicos derivados de una relación laboral, se tiene, que el mecanismo judicial ordinario principal, es la demanda ordinaria ante la jurisdicción laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que se derivan de los contratos de trabajo, (art. 2 del CPT y SS); sin embargo, como se explicó en el acápite de la procedencia de la acción de tutela, el juez constitucional debe determinar si este mecanismo ordinario resulta idóneo y eficaz para garantizar los derechos que el accionante arguye le fueron lesionados.

Así pues, al analizar en concreto y las circunstancias particulares del accionante, se tiene en primer lugar; que el Sr. FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ presenta una calificación de pérdida de capacidad laboral del 11.85%, según dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (fl. 75). En segundo lugar, cuenta con una garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada, según los documentos de folios 15 a 25; lo cual sitúa al actor en un sujeto de especial protección constitucional, como se expone en la sentencia T-167 de 2011, pues se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión en razón a su deterioro de salud. Y, en tercer lugar, conforme certificación allegada al plenario, suscrita por el Director de Operaciones Comerciales de la EPS Famisanar (fl. 48), se constata que el señor MEDRANDA RODRÍGUEZ se encuentra como cotizante activo en dicha Entidad y que tiene como beneficiarios a su compañera permanente y a su hijo, lo que acredita el dicho del actor de ser éste quien provee el sustento de su hogar (hecho 13).

De manera que, tal como lo afirma el accionante en su escrito tutelar y se acredita con las pruebas arrimadas al paginarío; la eventual vulneración

⁹ Sentencia T-103 de 2019.

¹⁰ Acta de reparto, folio 51.

de su derecho fundamental al trabajo y al mínimo vital podría repercutir en las condiciones de vida digna suya y de su familia, pues es comprensible y se puede presumir, que debido a la suspensión del contrato laboral, del cual como se explicó en líneas anteriores, deriva los ingresos para su sustento y el de su familia se afecte su mínimo vital.

Por lo tanto, si bien el medio de defensa ordinario es idóneo para resolver el asunto puesto a consideración de este Despacho judicial, el mismo no resulta eficaz para evitar un perjuicio irremediable y proteger al Sr. MEDRANDA RODRÍGUEZ en su condición de sujeto de especial protección constitucional; por lo que configurándose los presupuestos citados por la Corte Constitucional para que proceda esta acción constitucional, se concluye que en este caso particular, aquel mecanismo expedito y eficaz se torna en principal.

Ahora, descendiendo al fondo de este asunto, se tiene, que, el accionante afirma que la accionada con la decisión de suspender su contrato de trabajo por obra o labor, vulnera su derecho al mínimo vital; por el contrario, la accionada sostiene, que, no genera vulneración a ningún derecho fundamental del accionante, en razón a que la decisión de suspensión del contrato de trabajo obedeció a situaciones objetivas, como son la situación económica por la que atraviesa la empresa y la emergencia sanitaria decretada en el país.

Para resolver la anterior controversia, en primer lugar, se encuentra demostrado que el señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ y la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S. celebraron un contrato por obra o labor el día 20 de abril de 2011 para que aquél se desempeñara como pailero en Puerto Boyacá (fl. 6). Igualmente, se observa que, el día 10 de octubre de 2011 la empresa le comunicó al accionante el traslado temporal (del 11 al 22 de octubre de 2011) de su obra a las instalaciones de la pasiva ubicadas en Soacha, en el cargo de auxiliar de almacén y brigadista ambiental, en atención a sus condiciones de salud (fl. 11). Así mismo y conforme al acta de notificación de reubicación y/o restricciones laborales de fecha 28 de julio de 2017 (fls. 12 y 13), se tiene, que el último cargo asignado al accionante fue el de auxiliar de mantenimiento, devengando como salario la suma de \$2.193.922, conforme el certificado de aportes a la seguridad social de los últimos tres meses que aportó la empresa accionada a folio 72.

En segundo lugar y respecto a la suspensión del contrato de trabajo, conforme a documental obrante a folio 26, encuentra el Despacho, que la accionada dirigió al accionante el día 31 de marzo de 2020 comunicación en la que le señala que la actividad económica a la cual se dedica la empresa se ha visto afectada por la caída vertiginosa del precio del crudo, lo que ha impactado en el desarrollo de la compañía, dada la cancelación postergación, cierre y suspensión de proyectos en el país, situación que, se dice, ha sido imprevisible e irresistible de sostener. Aunado a ello, le manifestó que, en atención a las medidas administrativas y sanitarias

adoptadas por el Gobierno Nacional y por las autoridades locales, entre las que se ordenó el aislamiento obligatorio y la prohibición de movilización y circulación de personas, y dado que las funciones por él desarrolladas no se pueden ejecutar en casa, es necesario suspender el contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., resaltando que se mantendrá el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en salud y pensiones.

Por lo anterior, sostuvo la pasiva en la contestación a esta acción, que, a fin de preservar los contratos de trabajo, así como proteger los derechos al trabajo y a la salud del trabajador y de su núcleo familiar, la empresa se vio en la obligación de tomar la opción de suspender el contrato laboral (fl. 68).

En este orden de ideas y frente al numeral 1° del art. 51 del CST, se tiene, que, para alegar una causal de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el hecho debe presentar las siguientes características:

1. Debe ser imprevisible e irresistible.
2. No debe ser imputable al empleador.
3. Debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo.
4. Debe ser temporal o pasajero y no indefinido o definitivo.
5. El empleador debe dar aviso de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y éste debe comprobarlo. (Numeral 2 artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965)

Lo anterior se desprende del estudio de las sentencias del 02 de diciembre de 1987, con radicado 1613, con ponencia del Dr. Juan Hernández Sáenz; del 21 de mayo de 1991, radicado 4200, con ponencia del Dr. Jorge Iván Palacio Palacio; del 13 de junio de 1991, con radicado 3965, ponencia Dr. Jorge Iván Palacio Palacio; del 28 de noviembre de 2001, radicado 16595, ponencia Dr. Francisco Escobar Henríquez y del 30 de octubre de 2012, con radicado 39668, ponencia del Dr. Luis Gabriel Miranda.

Así entonces, tenemos, que de la carta de suspensión del contrato de trabajo del accionante, se desprenden dos situaciones diferentes. Una, que la empresa accionada, alegó que la operación de ingresos de la empresa TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S. depende en gran medida del trabajo y proyectos realizados en campo y este sector ha sido afectado por la caída vertiginosa del precio del crudo; el cual ha descendido en más de un 66% (desde su valor a inicios de año); consecuentemente impactando el desarrollo de la compañía, por la postergación, cancelación, cierre y suspensión de proyectos en el País, lo cual ha sido imprevisible e imposible de sostener, en especial lo que tiene que ver con la mano de obra, ya que muchos contratos están entrando a revisión y a la espera de reactivación del mercado.

Para el efecto, la accionada allega en 20 folios documentos relacionados con los embargos que dice tener la empresa; pero ningún medio de convicción relacionado con la circunstancia alegada y, si bien el sector del petróleo ha sufrido los estragos de la pandemia causada por la Covid-19, lo cierto es que este hecho por sí solo no es suficiente para constituir y tener por acreditada la situación alegada por la empresa como de irresistible e imprevisible, pues para ello se deben analizar y demostrar situaciones que van desde cuál ha sido el manejo de la compañía, pasando por la posible responsabilidad de los administradores, hasta los procesos de reorganización y cumplimiento de acuerdos con los acreedores; además, recuérdese que para alegar la causal de fuerza mayor o caso fortuito, el hecho no debe ser imputable al empleador y acreditar que agotó todos los medios posibles para evitar la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, en esta particular situación, el empleador no indica puntualmente de qué depende reactivar el contrato de trabajo del actor, recuérdese que no se puede dejar indefinida la suspensión del contrato, máxime que el trabajador queda vinculado laboralmente a la compañía y por ende sin posibilidad de acudir a otro empleo o acceder al subsidio de desempleo de las cajas de compensación familiar, por no estar en dichas condiciones, conforme el art. 6 del decreto 488 de 2020.

Por lo tanto, como el primer hecho alegado por la empresa accionada como fuerza mayor o caso fortuito no se encuentra acreditado en el paginarío, el Despacho no puede aceptar la suspensión del contrato de trabajo; tal como lo sostuvo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001, en la que indicó:

*“(…) un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, **analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.** (Ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83). De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, **pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables,** y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466).”* Negrita fuera del texto

Como segunda situación, el extremo accionado de esta Litis, alega que las medidas sanitarias, administrativas y legislativas, expedidas por el Gobierno Nacional y por las autoridades locales, tendientes a prevenir y

moderar los efectos de la Covid-19, dentro de las cuales se ordenó el aislamiento obligatorio y la prohibición de movilización y circulación de personas y vehículos en todo el territorio nacional, lo vuelve a catalogar como una causal de fuerza mayor o caso fortuito, al sostener que el accionante no puede realizar trabajo en casa, ni a través de ninguna plataforma tecnológica.

Al respecto, téngase en cuenta que aquellas circunstancias generadas por el Coronavirus son irresistibles e imprevisibles para el Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; sin embargo, la orden obligatoria de confinamiento como estrategia para detener la propagación del virus, genera en las diferentes empresas y economías del país efectos colaterales en su productividad, los cuales en el *sub-judice* son difíciles de resistir e inimputables al empleador.

No obstante lo anterior, esa sola situación en este caso particular y concreto, no coloca a las partes en la absoluta imposibilidad de resistir, pues ante la orden de aislamiento, el Gobierno Nacional no solo establece unas excepciones y permite la movilización de personas para que atiendan ciertos sectores de la economía, sino que implementa a través del decreto 492 de 2020, unas medidas tendientes a reactivar líneas de créditos tanto para personas naturales como jurídicas y a través del Ministerio de Trabajo, dispuso de diferentes herramientas para evitar la suspensión del contrato de trabajo de sus trabajadores.

Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto por la OIT el 18 de marzo de 2020, donde invitó a los Estados a implementar medidas tendientes a proteger el trabajo de los que hoy son trabajadores formales, habida cuenta, que los estragos de la economía no pueden ser asumidos por el trabajador, debido a que quebrantaría el equilibrio contractual entre las partes de la relación laboral. Y aplicando lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-930 de 2009, en la que se indicó:

“En 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 irrenunciables, 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”

En este orden, la accionada en su contestación afirmó que evaluó las posibilidades legales y las contempladas en las Circulares 21 y 22 del

Ministerio de Trabajo para no suspender el contrato de trabajo, sin que ninguna se ajustara al caso del accionante comoquiera que:

1. Las funciones del trabajador no pueden desarrollarse en casa, ni mediante el teletrabajo;
2. La opción de la jornada flexible no es posible, toda vez que los proyectos a desarrollar bajo esa modalidad requieren de condiciones técnicas especiales de ingeniería con las que no cuenta el accionante;
3. No es procedente la alternativa de otorgarle vacaciones al actor, pues éste goza de 14 días en el mes de diciembre por dicho concepto, más 6 días que solicitó en el mes de enero, advirtiendo que la empresa no cuenta con los recursos económicos para anticipar el pago del disfrute de un eventual periodo de vacaciones;
4. Respecto de la alternativa de otorgar permisos remunerados, recalcó que en los últimos años el accionante ha gozado constantemente de dicho beneficio, en atención a las terapias que debe realizarse día de por medio y que interrumpen sus laborales, pero que, en todo caso, ante la crisis financiera de la empresa, no puede continuar otorgando ese beneficio;
5. Frente a la opción consistente en el pago de salario sin prestación del servicio, arguyó que, incluso previo a la orden de aislamiento, los trabajadores de la empresa allegaron carta poniendo en conocimiento el cese de actividades por el no pago de 2 quincenas atrasadas, lo que a su juicio, evidencia los serios problemas de liquidez con los que cuenta la compañía, agravados aún más con la actual crisis mundial.

En efecto, manifiesta la accionada que informó a los trabajadores sobre la opción de reducir los salarios, la cual, indica, fue aceptada por el 98% de los trabajadores con el fin de aportar y colaborar con la empresa, pero que el accionante no contempló, ni aceptó dicha propuesta (fl. 68 vto); sin embargo, dentro del expediente no obra prueba de que una alternativa en tal sentido le haya sido puesta de presente al actor.

Misma situación se presenta con la alternativa de conceder un periodo de vacaciones anticipadas al accionante, comoquiera que, aun cuando la pasiva sostiene que ya le concedió al actor 6 días en el mes de enero de este año por dicho concepto, únicamente se allegó copia de la comunicación por medio de la cual se le otorgaron al señor MEDRANDA los 14 días de vacaciones en el mes de diciembre de 2019 (fl. 74).

Por lo tanto, la empresa no acredita que efectivamente haya utilizado todos los medios dispuestos por el Gobierno Nacional para resistir la crisis generada por la pandemia Covid-19 y evitar la suspensión del contrato de trabajo del accionante.

Ahora en cuanto que aquella situación de confinamiento obligatorio haya colocado a las partes en absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato de

trabajo; se debe tener en cuenta que la empresa accionada suspendió el contrato de trabajo del accionante atendiendo el cargo de pailero de obra por el cual fue contratado inicialmente, pero desconoce que en el actualidad desempeña el cargo de auxiliar de mantenimiento ante las recomendaciones laborales entregadas al Sr. MEDRANDA RODRÍGUEZ (fls. 12 y 13), por lo que no es de recibo lo manifestado por la accionada en la contestación a la acción de tutela y en la carta de suspensión del contrato, pues debió buscar la mejor salida antes de suspender el contrato de trabajo teniendo en cuenta el actual cargo que ocupa el accionante y las funciones que tiene asignadas en el acta del 28 de julio de 2017. Así entonces, el empleador no acredita que el contrato de trabajo del solicitante de cara al actual cargo de auxiliar de mantenimiento esté en absoluta imposibilidad de ejecutarse.

De otro lado, en la carta de suspensión del vínculo laboral, se señala por la empresa accionada, que la reactivación del contrato de trabajo, no solo queda supeditada al levantamiento de las medidas de confinamiento ordenadas por el Gobierno, sino hasta que se restablezca el proyecto para el cual fue contrato el accionante; concluyéndose, que la reactivación del contrato de trabajo del actor está supeditada no solo al levantamiento del estado de emergencia, sino a la reactivación de la obra para la cual fue contratado el accionante, lo que extralimita la temporalidad de la causal primera del art. 51 del CST, por cuanto, la continuidad del contrato de trabajo queda a la merced del empleador y de terceros, aun cuando el accionante en la práctica no desempeña el cargo de pailero en obra; resultando quebrantadas las garantías constitucionales propias del derecho de defensa así como de los principios que rigen en materia laboral.

Colorario de lo anterior, y aun cuando del actuar descrito por la empresa accionada en su contestación se desprende una actitud diligente de ésta en relación con el trabajador accionante, lo cierto es que brillan por su ausencia documentales o prueba alguna a través de la cual sea dable concluir que la convocada, en efecto, puso en conocimiento del actor todas las alternativas posibles para lograr con éste una decisión consensuada respecto de sus condiciones laborales para evitar la suspensión del contrato de trabajo, o que actuó acuciosamente para determinar que el contrato de trabajo del accionante efectivamente no se podía ejecutar. Así mismo, brilla por su ausencia en el paginario y en la contestación a esta acción constitucional, que la empresa accionada haya comunicado la situación de suspensión del contrato de trabajo del accionante al Ministerio de Trabajo, como lo ordena el art. numeral 2 del art. 67 de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965.

Por lo anterior, la causal primera del art. 51 del C.S.T. alegada por la empresa para suspender el contrato de trabajo del accionante, no se encuentra acreditada, en razón a que ésta no demuestra que agotó todas las posibilidades para evitar la suspensión del contrato de trabajo; por lo que se concluye, que la suspensión del contrato de trabajo del peticionario no se aviene con la legalidad, sino que se debió a una interrupción

intempestiva del contrato de trabajo por parte de su empleador, vulnerando de tal manera, su derecho al trabajo y al mínimo vital.

Advirtiéndolo el Despacho, que la parte accionante, presenta una confusión entre las causales 1° y 3° del artículo 51 del C.S.T., puesto que el requisito que exige el extremo activo de esta Litis (solicitar previamente permiso para la suspensión de los contratos, establecido en el numeral 5 del artículo 40 del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990), fue dispuesto exclusivamente para la causal 3° y recuérdese que el argumento de la empresa accionada para la suspensión del contrato se fundamenta en la causal 1°, que trata sobre el hecho constitutivo de fuerza mayor y caso fortuito, el cual por su característica de imprevisibilidad e irresistibilidad, no permite que el empresario actúe, pues de lo contrario, sería un hecho previsible y por ende descartaría ser un suceso de fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora, frente al segundo planteamiento elevado por el actor, en lo relativo a que se ordene el pago de los salarios y todo aquello derivado de la relación laboral, hasta por lo menos, que el Ministerio de Trabajo resuelva la solicitud de despido, el Despacho debe indicar que en este caso no se está tutelando la estabilidad laboral reforzada, si bien es un pilar para la procedencia de este mecanismo expedito y eficaz, lo cierto es que la temática de este asunto va relacionada a garantizar a su favor el mínimo vital que se vio truncado por el empleador al suspender el contrato de trabajo, como se expuso en precedencia y en cualquier caso resultaría indispensable el carácter de cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues se deben tener en cuenta que por tratarse de un contrato sinalagmático, cada una de las partes tienen obligaciones propias a su cargo, que dependen del cumplimiento de las otras. Por lo tanto, el Despacho no puede ordenar la protección como lo solicita el accionante.

En consecuencia se **TUTELARÁN** los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital y trabajo del señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ y en consecuencia, se ORDENARÁ a TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S., por intermedio de su Representante Legal o quien haga sus veces, para que un término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contado a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ y continúe cancelando sus salarios y prestaciones sociales; para el efecto y durante el periodo que dure el aislamiento obligatorio derivado de la pandemia Covid-19, las partes de común acuerdo pueden pactar formas de remuneración diferentes, atendiendo las circulares y decretos expedidos por el Ministerio de Trabajo y demás que al efecto expida el Gobierno Nacional y sin violentar su mínimo vital.

No se ordenará así, el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, en

razón a que se considera que este mecanismo constitucional solo esta investido para proteger derechos fundamentales y no pretensiones eminentemente económicas, que deberán definirse en el proceso ordinario laboral, si se decide acudir a él; como lo expuso la Corte Constitucional en la Sentencia T-118 de 2019.

En cuanto a la vulneración del derecho a la igualdad en forma indirecta, el cual refiere la accionante le ha sido igualmente conculcado, el mismo no habrá de ser tutelado, puesto que, dentro del trámite del proceso, el tutelante no demostró fácticamente la forma en que la accionada le ha infringido tal derecho.

Así mismo, con relación al derecho fundamental al debido proceso, si bien el art. 29 de la Constitución Política, prevé que debe ser garantizado tanto en actuaciones judiciales como administrativas, lo cierto es que de los hechos acreditados de la acción de tutela, no se desprende en qué forma la accionada vulneró este derecho, advirtiendo en todo caso, que el procedimiento que afirma el extremo activo omitió la accionada para llevar a cabo la suspensión del contrato laboral, como se explicó anteriormente, no es adecuado para la causal que alegó el empleador como suspensión del contrato de trabajo.

Finalmente, se **desvinculará** de este asunto a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO, a la EPS FAMISANAR, y a la ARL SURA, pues de lo acreditado en esta acción constitucional, no se observa que hayan incurrido en acción u omisión que hubiese vulnerado los derechos fundamentales invocados por el accionante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital y trabajo del señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ, vulnerados por la sociedad TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S.

SEGUNDO: En consecuencia se **ORDENA** a TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S., por intermedio de su Representante Legal o quien haga sus veces, para que **un término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contado a partir de la notificación de la presente providencia; proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor FERNANDO MEDRANDA RODRÍGUEZ y continúe cancelando sus salarios y prestaciones sociales; para el efecto y durante el periodo que dure el aislamiento obligatorio derivado de la pandemia Covid-19, las partes de común acuerdo pueden pactar formas de remuneración diferentes,

atendiendo las circulares y decretos expedidos por el Ministerio de Trabajo y demás que al efecto expida el Gobierno Nacional y sin violentar su mínimo vital.

TERCERO: DESVINCULAR a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO, a la EPS FAMISANAR, y a la ARL SURA de la presente acción de tutela, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: NEGAR la protección constitucional respecto de los derechos fundamentales a la igualdad, estabilidad laboral reforzada y debido proceso, conforme lo motivado.

QUINTO: NOTIFÍQUESE la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

SEXTO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

ORIGINAL FIRMADO

DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
Juez