

**INFORME SECRETARIAL:** Las presentes diligencias pasan al despacho hoy seis (06) de mayo de dos mil veinte (2020), correspondientes a la acción de tutela promovida por José Francisco Mora Guerra contra la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, el Ministerio del Trabajo, la Secretaría Distrital de Movilidad y el Ministerio de Transporte. Sirvase proveer.

**MONICA YECENIA PERDOMO ROJAS**

Secretaría



**JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES  
DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., siete (07) de mayo de dos mil veinte (2020)

Procede el Despacho a decidir la acción de tutela instaurada por José Francisco Mora Guerra contra la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, el Ministerio del Trabajo, la Secretaría Distrital de Movilidad y el Ministerio de Transporte.

**ANTECEDENTES**

José Francisco Mora Guerra actuando en causa propia, promovió acción de tutela para que le sean amparados sus derechos fundamentales al mínimo vital y móvil y al trabajo.

Como fundamento de lo anterior, señaló que la accionada Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, tiene como objeto social, la explotación de la industria del transporte en sus diferentes modalidades.

Que el 13 de octubre de 1993, fue contratado por la aludida empresa con el propósito de desempeñarse en el cargo de "despachador".

Que desde el 20 de marzo de 2020, con ocasión a la declaración del simulacro de aislamiento promovido por la Alcaldía Mayor de Bogotá, la empresa Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania suspendió su operación.

Que luego de la expedición del Decreto 457 de 2020, la empresa Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania lo envió a un periodo de vacaciones del 24 de marzo al 11 de abril de 2020.

Que "el día 14 de abril de 2020 a las 7:00 pm la accionada, en cabeza de su Gerente General, por medio de mensaje de whatsapp corporativo, notifica que mediante Circular No 011 G. - 20 fechada 13 de abril..." se suspendería su contrato de trabajo, argumentando la existencia de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00  
 Accionante: José Francisco Mora Guerra  
 Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

Que su empleador solo informó al Ministerio de Trabajo, empero esa entidad no ha autorizado la suspensión del contrato de trabajo.

Que por lo anterior, solicita se amparen los derechos fundamentales invocados, y en consecuencia se ordene a la accionada pague sus acreencias laborales.

#### **RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS:**

La **Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania**, informó que la empresa pagó todos los salarios hasta el mes de marzo de 2020.

Que el 14 de abril de 2020, se comunicó al actor de la suspensión del contrato de trabajo, encontrándose la empresa al día con el pago de parafiscales.

Que una vez se reactive la economía, superadas las condiciones impuestas por el Gobierno Nacional y Departamental, se restablecerán los contratos y los pagos.

Que la Cooperativa solicitó varios préstamos para suplir el pago de nóminas, pero los Bancos no han dado respuesta, por lo que se vio obligada a suspender los contratos de sus trabajadores.

Que se presentó solicitud ante el Ministerio del Trabajo con miras a que esa entidad verificara las razones por las que se suspendió el contrato de trabajo con el accionante.

Que por lo tanto, la acción de tutela debe ser declarada improcedente.

La **Secretaría Distrital de Movilidad** manifestó que no tiene injerencia en cuanto a los hechos de la acción de tutela.

El **Ministerio de Transporte** señaló que no ha vulnerado derecho fundamental alguno, ya que el pago del salario del actor es competencia de su empleador.

Finalmente, el **Ministerio del Trabajo** indicó que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora del señor Mora Guerra. Igualmente, subrayó que *"el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos..."*.

### **CONSIDERACIONES**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO:**

Es menester que el despacho determine; si la acción de tutela promovida por el señor José Francisco Mora Guerra, cumple con los presupuestos de procedibilidad exigidos por el decreto 2591 de 1991 y por la jurisprudencia hilvanada sobre el tema. En caso de superarse ese umbral, se establecerá si los derechos fundamentales del referido, fueron vulnerados a causa de la declaratoria de suspensión del contrato de trabajo celebrado entre él y la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania.

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00  
Accionante: José Francisco Mora Guerra  
Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

### **COMPETENCIA:**

El Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., tiene competencia para conocer en primera instancia de esta petición tutelar, tal como lo dispone el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1983 de 2017.

### **RÉGIMEN APLICABLE Y SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO:**

#### 1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

La viabilidad de la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, deviene de la necesidad de conjurar la amenaza o vulneración de uno o más derechos fundamentales de una persona, como consecuencia de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos previstos en la ley, siempre y cuando el afectado con ello no cuente con otro medio de defensa judicial de similar eficacia, excepto cuando se la utilice para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el tema ha sido prolija la H. Corte Constitucional al señalar que:

*“...De lo regulado por el artículo 86 de la Constitución Política, se extrae que la acción de tutela es una acción judicial de rango constitucional, de naturaleza autónoma, cuya finalidad es proteger los derechos fundamentales cuando quiera que ellos hayan sido vulnerados, caso en el cual es restitutoria, o cuando exista una amenaza de vulneración de los mismos, caso en el cual es preventiva. Por el contrario, no es una acción indemnizatoria ni sancionatoria, finalidades que no son posibles de alcanzar por este mecanismo judicial, como tampoco es declarativa, es decir no está diseñada para definir asuntos litigiosos.”<sup>1</sup>*

En otras palabras, la acción de tutela constituye un medio judicial excepcional, subsidiario y residual, no alternativo u optativo a elección de la parte accionante y que, como último medio al alcance del ciudadano, se ha previsto para lograr la inmediata, efectiva y cabal protección de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando no existen recursos judiciales ordinarios que garanticen la vigencia de tales derechos o cuando, existiendo y habiéndolos ejercido diligente, oportuna y eficientemente, los mismos han resultado insuficientes e infructuosos en aras de precaver dicha amenaza o vulneración.

Así las cosas, los medios y recursos judiciales ordinarios, siguen siendo preferenciales, y a ellos deben recurrir las personas para solicitar la protección de sus derechos; por lo mismo, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario frente a los demás modos de defensa judicial y su objetivo no es desplazarlos, sino que se convierte en el último recurso para obtener la protección efectiva de los derechos fundamentales, en la medida en que el ordenamiento jurídico no le ofrece al afectado otro medio de defensa judicial, como paladinamente lo define el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991.

<sup>1</sup> Corte Constitucional, sentencia T-583 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00  
Accionante: José Francisco Mora Guerra  
Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, los conflictos originados en el contrato de trabajo, así como las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social entre usuarios, empleadores y entidades administradoras o prestadoras, son de competencia de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social. Por lo tanto, todo litigio de esa naturaleza debe ser tramitado, en principio, por la senda del procedimiento que para tal efecto ha determinado la codificación antes referida.

Desde esa perspectiva, es dable predicar la improcedencia general de la acción de tutela para ventilar asuntos cuya resolución fue sometida por el legislador a los mecanismos judiciales ordinarios, verbi gracia, las pretensiones de pago de acreencias laborales, prestaciones del sistema de seguridad social, entre otras. Así se señaló en la sentencia T-046 de 2009, que reiteró la sentencia T-768 de 2005:

*“Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.*

*“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional”.*

Sin embargo, el Máximo Tribunal Constitucional también ha dicho, que cuando esta clase de pretensiones se enfilan en contra de un particular, las mismas pueden ser declaradas procedentes excepcionalmente cuando; i) respecto del particular en contra de quien se dirigen exista un estado de indefensión o subordinación; ii) cuando no existen otros medios de defensa judicial idóneos y eficaces para la protección de los derechos fundamentales y; (iii) cuando éstos existan pero no son idóneos ni eficaces para evitar la eventual consumación de un perjuicio irremediable<sup>2</sup>.

Frente a lo anterior, y ya adentrándose el despacho en la verificación de los presupuestos de procedibilidad de la tutela, se llega a la conclusión de que los mismos se han estructurado. En efecto, respecto del primer requisito, la presente acción se justifica en la cláusula 86 de la Carta, la cual dispone que la protección puede ser brindada como en este caso, cuando una persona acciona a un particular respecto del cual se halla en estado de subordinación, situación que ocurre cuando el trabajador solicita la protección del Juez Constitucional, cuando estima que su empleador ha vulnerado sus derechos fundamentales. Así se dijo en la sentencia T-188 de 2017:

<sup>2</sup> Corte Constitucional – sentencia T 048 de 2018.

*“Respecto de la permisión constitucional y legal que hace viable interponer acciones de tutela contra particulares, cuando se demuestre que el afectado se encuentra en estado de subordinación o indefensión, y que resulta ser de una alta importancia para determinar la procedencia de las acciones de tutela objeto de estudio, el desarrollo jurisprudencial efectuado por el intérprete constitucional ha sido abundante desde sus inicios, enfatizando en que si bien se trata de figuras diferenciables, en determinados eventos pueden ir asociadas, y que la configuración de estos fenómenos depende de las circunstancias que se susciten en cada caso concreto<sup>3</sup>.*

*La Corte ha entendido la subordinación, como “el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”<sup>4</sup>, encontrándose entre otras, (i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres, o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos<sup>5</sup>.” (Subrayas ex – texto)*

Ahora bien, respecto del segundo y tercer requisito, debe admonitarse que si bien existen medios judiciales que eventualmente podrían derivar en una protección a los derechos fundamentales del actor, éstos no serían idóneos ni eficaces para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. En efecto, es un hecho notorio, que la COVID-19 es una pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud –OMS-, que obligó al Gobierno Nacional a declarar el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Igualmente, es conocido que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA2011519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546 Y PCSJA20-11548, suspendió los términos de todos los procesos adelantados ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social, a excepción de las acciones constitucionales. Por lo tanto, se evidencia una imposibilidad fáctica para acudir al mecanismo judicial ordinario, lo que lleva a concluir, que el procedimiento de tutela es el único medio de defensa con el que cuenta el actor para salvaguardar sus garantías fundamentales.

En suma, pese a que el demandante dispone, en abstracto, de otra vía judicial, procede la acción de tutela, en atención al especial contexto que enfrentan el país y la administración de justicia y a la ineficacia, de cara a esas circunstancias, del medio judicial disponible.

## 2. CASO CONCRETO:

<sup>3</sup> Ver la sentencia T-198 de 2007 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

<sup>4</sup> Ver la sentencia T-233 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

<sup>5</sup> Este último caso fue estudiado en la sentencia T-233 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

Superado el examen de procedencia del remedio constitucional, es menester que el despacho se adentre a establecer si en el presente caso hubo una vulneración de los derechos fundamentales del actor.

Al respecto, lo primero que se evidencia, es que las partes estiman que el conflicto subyacente, se deriva de la interpretación del contenido del artículo 51 del CST, pues mientras que el actor estima que su empleador debía buscar otras salidas diferentes a la suspensión del contrato de trabajo para enfrentar las consecuencias que se derivan de la situación sanitaria que aqueja al país, y aduce que no le son oponibles las razones económicas expuestas por la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, esta última subraya que el cierre de sus operaciones ordenada por el Gobierno Nacional, derivan en una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito que justifican la medida que tomó.

Ahora bien, una vez verificado el material probatorio incorporado al expediente, este despacho debe señalar que en este caso, la suspensión decretada por la empresa accionada no se circunscribió al procedimiento señalado por la ley para tal efecto. No obstante, ello no ocurrió por las razones expuestas por el trabajador en su escrito, sino más bien porque su empleador incurrió en un defecto procedimental a la hora de decretar la suspensión.

En efecto, para explicar la conclusión antes señalada, el despacho parte por advertir que el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa.

A su vez, el canon 53 de la obra en cita, establece los efectos producto de esa suspensión, señalando que a partir de su declaratoria, cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, con excepción de las que se relacionan con el sistema de seguridad social integral. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Por su parte, el artículo 52 *ibidem*, hace referencia a que en el caso de los 3 primeros ordinales del artículo 51, una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del contrato, el empleador debe avisar a los trabajadores la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

Ahora bien, para lo que importa al presente asunto, se advierte que dentro de las causales dispuestas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, está la contemplada en el numeral 1°, según la cual, la fuerza *“mayor o caso fortuito que temporalmente impida”* la ejecución del contrato de trabajo, hace que el mismo se suspenda. Las aludidas circunstancias, al tenor de la interpretación emitida por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia<sup>6</sup>, deben ser entendidas *“armónicamente respecto de lo dicho por el artículo 1° de la Ley 95 de 1890, que establece, a su turno, que •Se llama fuerza*

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral - sentencia S14849 de 2018

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00  
 Accionante: José Francisco Mora Guerra  
 Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

*mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.»*

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repute como *fuerza mayor* o *caso fortuito* no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la *imprevisibilidad* e *irresistibilidad*, y además, por disposición jurisprudencial, debe existir un *“criterio de inimputabilidad, es decir, que el acto que se reputa como irresistible o imprevisto y que genera los efectos de la definición del artículo 1º de la Ley 95 de 1890, no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, comoquiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio”*<sup>7</sup>.

A la par, es menester tener en cuenta que en esta modalidad, si bien el empleador debe informar al Ministerio del Trabajo sobre los hechos imprevistos e irresistibles que determinaron la suspensión en continuidad de la ejecución del contrato de trabajo, no es necesario que espere que el ente gubernamental lo autorice para actuar. Así lo señaló el Ministerio de Trabajo en concepto No 08SE20207417001000008676 en el que dijo:

*“En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: “El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes(...)”*

*Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.”* (Subrayas ex - texto)

Ahora bien, otra causal que autoriza al empleador a decretar la suspensión del contrato de sus trabajadores, es la contemplada en el numeral 3º del artículo 51 del CST, la cual se genera; *“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....”*

En ese orden de ideas, para la estructuración de esta causal, es menester la demostración de razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador. Igualmente, a diferencia de lo que ocurre cuando se alega fuerza mayor o caso fortuito, es absolutamente necesario que se obtenga

<sup>7</sup> Ibidem

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00  
Accionante: José Francisco Mora Guerra  
Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

la autorización del Ministerio del Trabajo, de lo contrario la decisión del empleador no tiene validez alguna. Así lo advirtió la Corte Constitucional en sentencia T-183 de 2000 en la que se dijo:

*"En efecto, la normatividad vigente consagra el aludido trámite como una forma de garantizar que el Ministerio, en el marco de sus funciones, impida el cierre intempestivo de la unidad productiva de la cual derivan su subsistencia los trabajadores y sus familias, o de autorizar que la suspensión se produzca si median causas fundadas, debidamente acreditadas, que lo justifiquen.*

*Se trata, pues, de una norma legal establecida como modalidad de protección estatal del trabajo, en coincidencia total con lo ordenado por el artículo 25 de la Carta Política.*

*Por tanto, la empresa, para poder suspender sus actividades, requiere de la autorización ministerial, lo que le impide hacerlo de hecho, tomándose el permiso sin haberlo recibido. Cuando incurre en tal comportamiento, en especial si después resulta, como en este caso, que la autorización es negada, el empresario debe responder ante los trabajadores por el daño causado.*

*Las pertinentes normas señalan, dentro de la órbita expuesta, que la suspensión de actividades de una empresa podrá darse, siempre y cuando exista petición previa y expresa por parte del empleador, dirigida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud que en el presente caso fue negada.*

*Para la Corte es evidente que la suspensión depende íntegramente de la autorización administrativa en referencia.* (Subrayas ex texto)

En los mismos términos se expresó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL16539 de 03 de diciembre de 2014.

Teniendo en cuenta los anteriores rudimentos, y ya descendiendo al caso concreto, este despacho debe advertir que a contrario sensu de lo indicado por el empleador, la suspensión decretada no cumplió con los presupuestos que determina la ley. En efecto, la misiva obrante a folios 86 y 87 del expediente, dirigida al Ministerio del Trabajo, revela que la intención de la empleadora, era estructurar la causal contenida en el numeral 3° del artículo 51 del CST y no como se dijo en el decurso de esta acción; manifestar el advenimiento de causal de fuerza mayor o caso fortuito.

Lo anterior, en la medida que en la documental en mención, no se señalaron sucesos imprevisibles e irresistibles, sino que más bien, se solicitó la "AUTORIZACIÓN" del ente ministerial para suspender "los contratos de personal operativo y de conductores que laboran en la Cooperativa, hasta por ciento veinte (120) días...".

Por lo tanto, al tenor de lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 51 del CST, era carga del empleador demostrar que había obtenido la "autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social" para suspender el contrato de su trabajador. Sin embargo, como tal circunstancia no se ha acreditado, este

Acción de tutela No. 007 2020-00162 00

Accionante: José Francisco Mora Guerra

Accionado: Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania y otros

despacho concluye que el contrato de trabajo nunca fue válidamente suspendido.

De esta manera, la omisión en que incurrió la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania afectó el derecho al trabajo, al mínimo vital a la vida digna e incluso al debido proceso, del señor José Francisco Mora Guerra, en cuanto lo sometió a las negativas consecuencias de una decisión unilateral y arbitraria.

Luego entonces, se hace necesario tutelar los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna y al debido proceso del señor Mora Guerra, y en consecuencia, se dispondrá que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este proveído, la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo decretada respecto de él, y en consecuencia sufrague los salarios que ha debido percibir el trabajador durante el tiempo en que estuvo vigente la medida en mención.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Séptimo 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 al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna y al debido proceso del señor José Francisco Mora Guerra, conforme a las razones expuestas en esta providencia, y en consecuencia:

**SEGUNDO: ORDENAR** a la Cooperativa Integral de Transportadores- Cootranspensilvania, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este proveído, deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo decretada respecto del señor José Francisco Mora Guerra, y en consecuencia, sufrague los salarios que ha debido percibir el trabajador durante el tiempo en que estuvo vigente la medida en mención.

**TERCERO: NOTIFICAR** la presente decisión a las partes y a todos los interesados por el medio más expedito, advirtiéndole que contra ésta procede la impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación

**CUARTO:** Si este fallo no es impugnado dentro del término de su ejecutoria, remítase el expediente ante la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

**CÓPIESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.**

**MARIO FERNANDO BARRERA FAJARDO**

**JUEZ**