



17-001-40-03-009-2020-00184-00
Gabriel Eduardo Alzate - Tejares Terracota de Colombia S.A.
REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL
Manizales, veintiocho (28) de abril de dos mil veinte (2020)

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el despacho a resolver la acción de tutela promovida por el señor Gabriel Eduardo Alzate, en contra de la sociedad Tejares Terracota Colombia S.A.

II. ANTECEDENTES

1. *El Petitum.* El señor Gabriel Eduardo Alzate, promueve acción de tutela, contra la sociedad Tejares Terracota de Colombia, en aras de salvaguardar sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, al trabajo y al debido proceso, solicitando se ordene a la empresa accionada, como su empleadora, que en un tiempo perentorio deje sin efecto la suspensión de su contrato laboral y que en consecuencia, le siga cancelando su salario de forma oportuna, así como sus prestaciones sociales.

La causa petendi. El fundamento fáctico de la solicitud de amparo, se puede compendiar en lo siguiente:

El accionante afirma ser trabajador de la empresa Tejares Terracota, desde el año 2011, devengando un salario mínimo legal mensual vigente, más horas extras y dominicales, agregando que no obstante ello, el día 10 de abril de 2020 recibió de parte de su empleador una comunicación en la cual le informaban sobre la suspensión de su contrato de trabajo a partir del día 9 anterior, fundamentando su decisión en el numeral 1 del artículo 4 de la ley 50 de 1990.

Así mismo expone que es una persona de 63 años de edad, que su contrato de trabajo con la empresa Tejares Terracota es el único medio de subsistencia para él y su familia, dado que tiene a su cargo a su esposa y que su sueldo es la única forma de suplir sus necesidades básicas, refiriendo que con la suspensión de su contrato ve menguados en su totalidad sus ingresos económicos, sin saber hasta cuándo, dado que en el oficio mencionado, se le informa que su contrato se mantendrá suspendido hasta tanto se presenten las circunstancias que permitan reanudar normalmente las labores y como puede ser un mínimo de tiempo, también podría ser por uno prolongado, casos



en los cuales se ven afectados sus derechos fundamentales. (Ver. Págs. 2 a 6 del expediente de tutela virtual).

2. Admitida la acción de amparo, se decretaron las pruebas necesarias para dirimir el asunto, y se hicieron los demás ordenamientos legales pertinentes a que hubo lugar. (Ver. Págs. 19 y 20, *ibidem*).

2.1 Notificada la empresa demandada de la presente acción de amparo, advierte el Despacho que ésta guardó silencio frente a los hechos y pretensiones del escrito genitor, pese a haber sido debidamente notificada tanto a la dirección electrónica aportada por el accionante (casagres@casagres.com.co -Pág. 6-), como al correo electrónico registrado para ello en el certificado de existencia y representación de la misma entidad (contabilidad@casagres.com.co -Pág. 10-), esto, atendiendo las directrices establecidas por el Consejo Superior de la Judicatura, ante la declaratoria de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional.

Pasadas las diligencias a despacho para adoptarse la decisión pertinente, a ello se dispone este juzgador previas las siguientes;

III. CONSIDERACIONES

En los términos del artículo 86 de la Carta Política y 1º del Decreto 2591 de 1991, toda persona tiene derecho a ejercer la acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la salvaguarda inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o de los particulares (por éstos últimos, en los eventos prevenidos en la normativa), máxime cuando se trata de personas en estado de debilidad manifiesta por su indefensión, merecedores de especial protección constitucional por parte del Estado.

1. Aspectos Procesales

Este Despacho es competente para tramitar la presente Acción de Tutela por facultad del artículo 86 de la Constitución, los Decretos 2591 de 1991, y 1983 de 2017 y, por haber sido instaurada contra un particular respecto del cual el accionante se encuentra en estado de indefensión. Siendo estas las únicas reglas de competencia que el juez de tutela debe analizar, de conformidad al auto 124 del 25 de marzo de 2009, proferido por el Alto Tribunal.



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Álzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

El señor Gabriel Eduardo Álzate, se encuentra legitimado para instaurar la acción de amparo, al tenor de lo dispuesto por el artículo 10 inciso primero del Decreto antes mencionado.

Finalmente, el escrito que suscitó las presentes diligencias cumplió con las exigencias formales contenidas en los artículos 14 y 37, inciso 2º, del Decreto 2591 de 1991.

2. Antecedentes normativos y jurisprudenciales. Subreglas germinadas por el órgano de cierre Constitucional sobre la materia.

2.1. Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, en este caso, la invalidación de la suspensión del contrato de trabajo.

La acción de tutela es un mecanismo judicial de carácter subsidiario, por lo que en principio, se predica su improcedencia para obtener el reintegro laboral, en este caso, invalidar la suspensión del contrato de trabajo dada por el empleador de forma unilateral, pues las controversias que se suscitan en las relaciones de trabajo son competencia del juez laboral en la jurisdicción ordinaria, desde la cual se debe salvaguardar los derechos fundamentales de las partes y resolver el conflicto jurídico. Sin embargo, la Corte Constitucional ha sostenido que la acción de tutela procede aun existiendo otros medios de defensa judicial “(i) cuando el sujeto que reclama el amparo no cuenta con alguna otra acción judicial que permita el restablecimiento de sus derechos¹; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas, atendiendo a las condiciones del caso concreto, no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho amenazado o vulnerado² y; (iii) cuando a pesar de existir medios de defensa judicial idóneos y eficaces, resulta imprescindible la tutela constitucional para evitar un perjuicio iusfundamental irremediable³”.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Alto Tribunal ha establecido criterios más amplios de interpretación sobre la procedibilidad de la acción de tutela atendiendo al carácter de sujetos de especial protección constitucional que ostentan ciertas personas, como en el caso de quienes se encuentran en condiciones de debilidad y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada; así en la sentencia T-198 de 2006, la Corte expuso que “*En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la*

1 Corte Constitucional. Sentencias C-543 de 1992, SU-111 de 1997, T-568 de 1994, SU-250 de 1998 y T-595 de 2007, entre otras.

2 Corte Constitucional. Sentencias SU-961 de 1999, T-719 de 2003 y T-847 de 2003.

3 Corte Constitucional, Sentencias T-1316 de 2001, y T-225 de 1993. El perjuicio debe tener las siguientes características: inminencia, gravedad y debe requerir medidas urgentes e impostergables para la protección del derecho.



Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente, (subrayado del Despacho).

El derecho a la estabilidad laboral reforzada se soporta en los postulados constitucionales contemplados en los artículos 13, 54 y 95 de la Constitución Política e implica que el trabajador tiene “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”⁴.

Ahora sobre la suspensión del contrato laboral, ha expuesto el Alto Tribunal Constitucional 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, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero,⁶¹ pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016⁶² y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

El artículo 53⁶³ de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación⁶⁴ ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los

⁴ Corte Constitucional, Sentencias T-962 de 2008 y T-263 de 2009



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A

trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, 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.

5. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad laboral "(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido"¹¹⁰. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual "se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo"¹¹¹ en razón de su condición especial.¹¹²

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como "(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"¹¹³, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"¹¹⁴.

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad¹¹⁵.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio¹¹⁶, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud¹¹⁷; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo¹¹⁸; y (iv) a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).⁵ (Se destaca)

Al respecto recalca el Despacho que el derecho a la estabilidad laboral reforzada desde su ámbito de protección cobija a todas las personas que le asista tal garantía de protección, y por lo tanto tiene derecho a que su empleador no termine el vínculo

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-048 de 2018 MP. Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

laboral, bien sea a manera de suspensión, sin la autorización del Ministerio de trabajo. Así lo expuso la H. Corte Constitucional en la Sentencia citada (T-018 de 2018)

De otra parte, debe decirse que cuando se retira de su cargo a un trabajador sin obtener el permiso pertinente del Ministerio de la Protección Social, se conculcan derechos de carácter fundamental como el trabajo, la seguridad social, igualdad, dignidad humana, y mínimo vital, pues con ocasión de sus circunstancias de debilidad manifiesta es terminado el vínculo laboral y se le priva al empleado y a su familia de los ingresos que tenían, y la expectativa de recibir para atender sus necesidades básicas, además, de la obvia desprotección que se genera en razón del aseguramiento de su salud mediante el Sistema de Seguridad Social, pues se interrumpen las cotizaciones y a la postre, pasado el periodo de protección laboral al que se encuentra obligada la EPS, ello deriva en la discontinuidad de la atención en salud que requiera el empleado, además de las personas beneficiarias del mismo.

Es pertinente precisar que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada se materializa con el reintegro, la reubicación en un cargo de igual o mejores condiciones y de acuerdo a la capacidad laboral del empleado, ello en espacios que no afecten su salud, además del reconocimiento y pago de las indemnizaciones legales y las prestaciones sociales a las cuales tiene derecho.

Finalmente, se debe destacar que el amparo a la estabilidad laboral reforzada, deviene bajo el tamiz de la prueba con certeza de la existencia de la relación laboral y de un contrato de trabajo, ello para que pueda proceder en primera medida la acción de tutela en virtud a la existencia de un perjuicio irremediable; y consecuentemente, la presunción de despido injusto, en este caso la suspensión del contrato de trabajo y la inaplicación solicitada de la misma.

3. El asunto sometido al escrutinio del Juez Constitucional. El caso concreto al tamiz del precedente judicial.

De cara al pedimento base de la acción Constitucional, y a lo esgrimido por la entidad accionada en el escrito de suspensión enviado al actor, éste funcionario deberá centrar su atención en determinar i) si procede excepcionalmente en este caso la acción de tutela para dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral existente entre las partes; ii) de ser esto procedente, determinar si la entidad accionada incurrió en violación a las garantías superiores al suspender el contrato de trabajo que ostenta con el señor Gabriel Eduardo Alzate, fundamentando su decisión en el numeral 1 del artículo 4 de la ley 50 de 1990, ante la pandemia COVID-19 declarada de forma universal por la Organización Mundial de la Salud; para efectos de establecer la inaplicación de dicha suspensión y en consecuencia, ordenar el pago de su salario y prestaciones sociales, bajo la modalidad del contrato pactado.



17-001-40-03-009-2020-00184-00
Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A

En tal horizonte hay que empezar resaltando que como medios de prueba la parte accionante adosó los siguientes:

➤ Comunicación suscrita por el Gerente General de la Empresa Tejares Terracota de Colombia S.A., con fecha de abril 8 de 2020, mediante la cual se le informó al accionante la “*SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*”, argumentándose en ella que “*Siguiendo los lineamientos de la circular 0021 del 17 de marzo de 2.020 del Ministerio de Trabajo “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria”, así como el decreto 457 que ordena el aislamiento preventivo obligatorio; se incorporó el trabajo en casa (en las actividades que lo permiten), se dio a la mayoría de las personas vacaciones, en algunos casos anticipadas; sin embargo debido al tipo de industria en que estamos (requiere presencia física en la mayoría de procesos) que además es no esencial y ante la ausencia total de ventas, los recursos de la empresa se agotaron, lo que hace imperativo tomar la medida de suspender su contrato de trabajo, a partir del día 9 de Abril del año 2020...*” (Págs. 7 y 8 del expediente)

➤ Documento de identidad No. 1.374.015, del actor (Pág. 9, ibídem)

Por su parte, el Despacho obtuvo de la página -RUES- el certificado de existencia y representación de la empresa requerida Tejares Terracota de Colombia S.A. (Págs. 10 a 20, Ejusdem)

3.1. Para empezar, debe tenerse en cuenta que aunque el asunto sometido a estudio constitucional en principio es de índole laboral, las acciones ordinarias no resultan eficaces e idóneas para la protección inmediata de los derechos fundamentales alegados como amenazados al señor Gabriel Eduardo Alzate, toda vez que el trámite procesal ordinario para resolver el asunto demora en el tiempo, y la afectación al mínimo vital y demás derechos invocados por el accionante podrían ocasionar perjuicios irremediables no sólo para él, sino también para su familia, en consecuencia, siguiendo las subreglas germinadas por la H. Corte Constitucional, se considera que el Despacho puede resolver de fondo –transitoriamente- sobre el *sub judice*, pues se está ante la existencia de un perjuicio irremediable que compromete a una persona de especial protección Constitucional, máxime cuando en la actualidad los juzgados laborales se encuentran cerrados para adelantar esta clase de demandas, precisamente, ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), además de las medidas de seguridad adoptadas por el Gobierno Nacional para salvaguardar la vida y la salud de los ciudadanos.

Dicho de otra manera, el perjuicio irremediable se denota ante la manifestación que hace el accionante en el sentido que su salario se constituye en la única fuente para suplir sus necesidades y las de su familia, luego no hay que hacer mayores



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

esfuerzos para colegir que el actor, que cuenta con 63 años edad, se encuentra en una circunstancia catalogada como perjuicio irremediable.

En efecto, la Corte Constitucional al tratar el tema ha expuesto que en “*primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable*”.⁶

Pues bien, desde el punto de vista probatorio se tiene que el actor elevó varias manifestaciones indefinidas, como lo es la falta de otros recursos diferentes a su salario, y la afectación grave para su sustento básico; aseveraciones que deben tenerse por probadas al tamiz del contenido del artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 y 167 del CGP, pues la sociedad convocada decidió guardar silencio, generándose en consecuencia la presunción de veracidad allí consagrada. Por tanto, ante la aproximación a la certeza de las afirmaciones del libelo introductorio, pueden subsumirse los presupuestos que configuran, en el asunto en concreto, los elementos del perjuicio irremediable, dándose apertura para que el Juez de Tutela se adentre al estudio de fondo y adopte las medidas pertinentes, incluso en forma transitoria.

3.2. Analizadas las circunstancias especiales que rodean el sub-lite y auscultados los medios de convicción de forma analítica y en conjunto al tamiz del precedente judicial, este Funcionario avizora que le asiste la razón al señor Gabriel Eduardo Alzate, en los pedimentos que impetra en la acción constitucional, ello en virtud a los siguientes razonamientos:

3.2.1. En primer lugar, hay que recordar que el término para decidir las acciones constitucionales es perentorio y su trámite es sumarial, tal como lo ordena el Constituyente en el artículo 86 de la Carta. Ahora, es preciso destacar que la parte involucrada, en este caso la sociedad requerida, Tejares Terracota de Colombia S.A. debió presentar el respectivo informe dentro del término concedido, y advirtiéndose que la misma, como coaccionada, no hizo pronunciamiento alguno antes de proferirse la respectiva decisión, el juez de tutela tendrá como ciertos los hechos en que se finca la presente acción de amparo, y en especial, en lo atinente a que suspendió el contrato laboral que ostenta con el tutelase, sin considerar su estado de indefensión y el perjuicio

⁶Sentencia T 081 de 2013



17-001-40-03-009-2020-00184-00
Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

irremediable que con ello se ocasiona a su empleado; lo que permite colegir con mayor grado de certeza, que la actitud desplegada por la empleadora citada, frente al impetrante, se convierte en una actuación temeraria y trasgresora de los derechos fundamentales del señor Alzate.

Además, conforme a las manifestaciones incoadas por el accionante y las pruebas obrantes en el plenario, el despacho puede afirmar con diáfana claridad que entre el accionante y la entidad accionada, efectivamente existe un vínculo laboral, en virtud del cual el señor Gabriel Eduardo Alzate prestaba sus servicios a la empresa Tejares Terracota desde el año 2011. (*Hecho primero del escrito genitor, que no fue controvertido*)

Ahora bien, para este judicial es un hecho notorio exento de la carga de la prueba (art. 167 CGP), lo que acontece a nivel mundial y nacional, en relación con la declaratoria de pandemia por parte de la OMS, en virtud a la propagación letal del Coronavirus o COVID19, y por ende, es preciso realizar un análisis sucinto de las normas y directrices expedidas por el Gobierno Nacional y el Ministerio de la Protección Social con ocasión del aislamiento preventivo obligatorio, y que regula el caso concreto.

Por una parte, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990 Art. 4º, establece de forma expresa en su numeral 1º que el contrato de trabajo se suspende **“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”**, definido éste concepto en el artículo 64 del Código Civil Colombiano de la siguiente manera: *“se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir...”*, causal que a juicio de este sentenciador no opera en el presente caso, toda vez que en primer lugar el mismo gobierno nacional ha adoptado medidas de orden económico que permiten a las empresas adquirir beneficios o empréstitos para proteger los empleos de sus trabajadores, luego dicha medida torna *resistible* la situación planteada por la sociedad accionada para suspender el contrato de trabajo del accionante, no subsumiéndose los presupuestos esenciales de la fuerza mayor y del caso fortuito.

En segundo lugar, si bien, como anuncia el empleador en su escrito de suspensión, de un lado, fue declarada la pandemia universal por parte de la Organización Mundial de la Salud, ante el virus COVID-19 que nos ataca y de otro, el Decreto Ley 457 de 2020 expedido por el Presidente de la República ordena el aislamiento preventivo obligatorio de las personas por un tiempo determinado, el cual ha venido prorrogándose (*con las debidas excepciones*), y entre otros, el Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, no es menos cierto que es precisamente ante esta contingencia nacional, que el Ministerio de



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Álzate – Tejares Terracota de Colombia S.A

Trabajo en su función preferente, ha emitido una serie de pronunciamientos, **recordando que el trabajo** “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”⁷, resaltándose de algunos de ellos, lo siguiente:

➤ Circular 021 de marzo 17 de 2020: De asunto “*MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA*”, indicó que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos para que los empleadores puedan hacer uso de ellos en este momento de crisis, tales como: (1) *trabajo en casa*, (2) *Teletrabajo*, (3) *Jornada laboral flexible*, (4) *vacaciones anuales, anticipadas y colectivas*, (5) *Permisos remunerados – Salario sin prestación de servicio* y (6) *Salario sin prestación del servicio*, explicando cada una de ellas en dicho pronunciamiento.

➤ Circular 022 de marzo 19 de 2020: De asunto “*FISCALIZACIÓN LABORAL RIGOROSA A LAS DECISIONES LABORALES DE EMPLEADORES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA*”, refirió que “*En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del CIVD-19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales...*” (Subraya y resalta el Despacho).

➤ Circular 027 de marzo 29 de 2020: De asunto “*PROHIBICIÓN A LOS EMPLEADORES DE COACCIONAR A LOS TRABAJADORES A TOMAR LICENCIAS NO REMUNERADAS*”, bajo el mismo marco del estado de emergencia, exaltó el contenido de la sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, mediante la cual, la Corte Constitucional expresó que “*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.*” (Subraya y resalta el Ministerio del Trabajo)

➤ Finalmente la Circular 033 de Abril 17 de 2020, mediante la cual adicionó y relacionó una serie de “*MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LA FASE DE*

⁷ Art. 25 de la Constitución Política de Colombia



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A

MITIGACIÓN DEL NUEVO CORONAVIRUS COVID-19” señaló mecanismos adicionales a los concertados en la circular 021 de 2020, para que los empleadores protejan el empleo, de cara a la situación de emergencia que vive el país, denominándolas como: (1) *Licencia remunerada compensable*, (2) *Modificación de la jornada laboral y concertación de salario*, (3) *Modificación o suspensión de beneficios extralegales* y (4) *Concertación de beneficios convencionales*, esto, bajo el convenio entre el trabajador y el empleador, a fin de facilitar el manejo de la crisis económica, la restauración normal de la situación y la protección del empleo.

Es así, que debido a la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional, muchas empresas han tenido que detener sus operaciones, en algunos casos, el cierre de aquellas, cuestionándose los empleadores si podrán o no suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor con ocasión del Covid-19, sin embargo, conforme se ha venido planteando, la sola disposición de la suspensión o clausura de las actividades, no implica poder despedir por fuerza mayor a los empleados o como en el presente asunto sucede, suspender sus contratos laborales, sino que para ello, se hace necesario que exista un fundamento jurídico legítimo, correspondiendo en este caso, al Ministerio de Trabajo como órgano preferente en el tema, el que debe analizar la solicitud que en tal sentido haga cada empresa, a fin de determinar cómo le impacta o no el Covid-19, tal y como lo dispone el numeral 2º del Art. 67 de la Ley 50 de 1990, al expresar que *“Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.”* (Resalta y subraya el Despacho)

Finalmente, debe decirse que el Art. 333 de la Constitución Política señala en su inc. tercero que *“La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones...”*, en este caso, propender por el bienestar de sus trabajadores, atendiendo los presupuestos constitucionales del Estado Social de Derecho, el cual se soporta en el principio de la solidaridad, pues según se desprende de los medios de convicción aportados a la presente tuitiva, el accionante viene prestando sus servicios a la empresa accionada desde el año 2011 (hecho primero que no fue controvertido), motivo por el cual ahora que él necesita de su colaboración para seguir recibiendo su salario, además de las prestaciones sociales que a la luz de la ley y la jurisprudencia, tiene derecho, precisa el apoyo de su empleador, pues en atención a la solidaridad constitucional que le asiste, lo que menos espera es la suspensión de su contrato y por ende, dejar de percibir su salario por un tiempo indeterminado, el cual como afirma en su escrito genitor *“es el único medio de subsistencia para mí y mi familia (...) y mi sueldo es la única forma de suplir nuestras necesidades básicas”* (hecho tercero que no fue controvertido), luego, no resulta ajustado a los valores Constitucionales que la empresa



17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Alzate - Tejares Terracota de Colombia S.A

se desentienda de la suerte de una persona que le ha venido prestando sus servicios desde hace ya más de 9 años, máxime cuando éste es un adulto mayor (63 años), merecedor de especial protección constitucional.

Así las cosas, concluye este judicial, al estudiar el componente fáctico de manera preliminar, que la sociedad Tejares Terracota de Colombia S.A., ha quebrantado de manera clara y evidente los derechos fundamentales del accionante, al suspender su contrato laboral de forma unilateral, toda vez que dicha decisión en principio debió ser concertada con el trabajador, además de quedar claro que aquella no solicitó autorización o concepto ante el Ministerio de Trabajo para ello, pues si bien es cierto la entidad empleadora aduce “*una fuerza mayor*” por la actual situación de pandemia que vive el país, no es menos cierto que para poder tomar tal decisión, debió dar a conocer previamente tal situación a dicha entidad como órgano preferente en el tema, para que fuera ésta la que analizara cómo le impacta o no el Covid-19 a su compañía, quien por demás, avista el Juzgado, se ha preocupado es por proteger los trabajadores colombianos, que avalar un despido o suspensión de contratos.

4. Previo a realizar los ordenamientos pertinentes, es necesario destacar que el análisis de la reyertera contractual, debe estar dirigido, *prima facie*, al juez natural de la causa, pero ante la existencia de un perjuicio irremediable, era inescindible la intervención del juez de tutela. En efecto, pese a que la acción de tutela por regla general es improcedente ante la existencia de otros medios ordinarios, existen eventos en los cuales la acción de tutela puede proceder incluso en forma definitiva, como cuando se evidencia “(...) que (i) la actuación administrativa ha desconocido los derechos fundamentales, en especial los postulados que integran el derecho al debido proceso”⁸; o en forma transitoria cuando “(ii) los mecanismos judiciales ordinarios, llamados a corregir tales yerros, no resultan idóneos en el caso concreto o se está ante la estructuración de la inminencia de un perjuicio irremediable”⁹.

En el asunto, *in concreto*, el despacho protegerá los derechos fundamentales cuyo amparo se invocan por el señor Gabriel Eduardo Alzate, pero de forma transitoria, esto es, se le advertirá al accionante para que inicie las acciones ordinarias pertinentes, de acuerdo con lo contemplado el artículo 8, del Decreto 2591 de 1991, y teniendo en cuenta que las medidas aquí tomadas son de orden transitorio, se le iterará que cuenta con el término de cuatro (4) meses, contados a partir del día siguiente a la notificación del Acuerdo que expida el Consejo Superior de la Judicatura que levante la suspensión de términos, para que acuda ante la jurisdicción ordinaria laboral e inicie las acciones que considere pertinentes, a efecto de que se defina la controversia de fondo, toda vez que es el mencionado proceso el mecanismo establecido por el legislador para obtener las pretensiones que aquí se ventilan.

8 Sentencia T- 161 de 2017. M.P. Dr.

9 Sentencia antes citada.



17-001-40-03-009-2020-00184-00
Gabriel Eduardo Alzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

5. En colofón, se tutelaran los derechos invocados por el señor Gabriel Eduardo Alzate, y se ordenará a la sociedad Tejares Terracota de Colombia S.A, proceder a invalidar o *-dejar sin efecto la suspensión del contrato laboral-* que tiene con el accionante y en consecuencia, le cancele la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo, dejados de percibir desde la fecha de la suspensión.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

FALLA

PRIMERO.- TUTELAR COMO MECANISMO TRANSITORIO los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vial y a la seguridad social invocados por el señor Gabriel Eduardo Alzate, frente a la sociedad Tejares Terracota de Colombia S.A., por las razones esbozadas en la parte motiva.

SEGUNDO.- ORDENAR a la sociedad Tejares Terracota de Colombia S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este proveído, proceda a invalidar o *-dejar sin efecto la suspensión del contrato laboral-* que tiene con el señor Gabriel Eduardo Alzate, y en consecuencia, en el mismo lapso, proceda a cancelar a éste la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo, dejados de percibir desde la fecha de la suspensión; ello de forma transitoria conforme a lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO.- ADVERTIR al señor Gabriel Eduardo Alzate, que cuenta con el término de cuatro (4) meses, contados a partir del día siguiente a la notificación del Acuerdo que expida el Consejo Superior de la Judicatura que levante la suspensión de términos judiciales, si aún considera que se han conculcado sus derechos, para que acuda ante la jurisdicción ordinaria laboral e inicie las acciones que considere pertinentes, a efecto de que se defina la controversia de fondo, toda vez que es el mencionado proceso el mecanismo establecido por el legislador para obtener las pretensiones que aquí se ventilan.

CUARTO.- PREVENIR a la empresa Tejares Terracota de Colombia S.A. sobre las sanciones a que puede hacerse acreedora, por el incumplimiento a este fallo de tutela (Art. 52 Decreto 2591 de 1991).



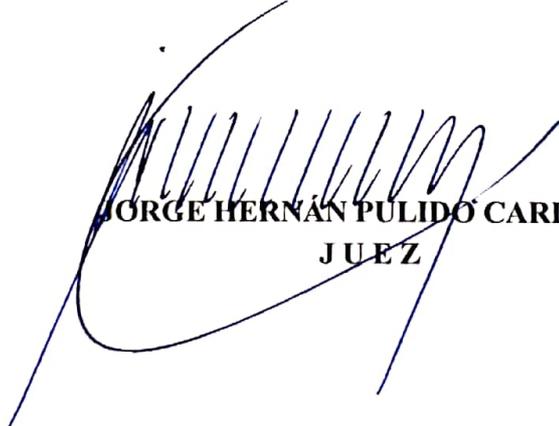
17-001-40-03-009-2020-00184-00

Gabriel Eduardo Álzate – Tejares Terracota de Colombia S.A.

QUINTO.- Por la Secretaría, en la oportunidad legal correspondiente, envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, en el evento de no ser impugnada, en atención a lo previsto en el artículo 31 decreto 2591 de 1991. En firme la presente providencia, o la que en segunda instancia se profiera, si a ello hubiere lugar, y una vez regrese el expediente de la eventual revisión, archívense las diligencias.

SEXTO.- Notifíquese el presente fallo a las partes en los términos del artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. La notificación se realizará de la forma más expedita y por los medios electrónicos existentes, atendiendo las directrices dadas por el Consejo Superior de la Judicatura, ante la declaratoria de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional.

NOTIFÍQUESE



JORGE HERNÁN PULIDO CARDONA
JUEZ