



JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., dos (2) de julio de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO:	2020-00250-00
ACCIONANTE:	LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA
ACCIONADO:	SICTE S.A.S.
PROVIDENCIA:	SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA

1

De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, en contra de **SICTE S.A.S.**

DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS:

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, al derecho de petición e igualdad.

FUNDAMENTOS FACTICOS:

En la formulación de la acción de tutela, **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, indica que el 1º de enero de 2010, ingreso a trabajar con la empresa SINTEC S.A.S., mediante contrato de trabajo a termino indefinido desempeñando el cargo de DISEÑADOR DE REDES HFC y FIBRA.

Refiere que, el 12 de mayo de 2020, la accionada finalizo su contrato de trabajo sin justa causa y aduciendo que no pagarían la indemnización correspondiente a la que tiene derecho, a pesar de que la ley establece que le deben cancelar 30 días por el primer año y 20 días por los años subsiguientes, esto es, la suma de 217 días de salario.

Aduce que, las razones por las que finalizo su contrato la empresa no son ciertas por cuanto, al día de hoy sus compañeros siguen laborando para el mismo proyecto, es decir, para la empresa CLARO y TELMEX COLOMBIA S.A., por lo que el contrato sigue vigente.

Señala que, ante la grave emergencia sanitaria, económica y social que está atravesando el país, el Ministerio de Trabajo expidió las circulares 021 y 022, las cuales otorga herramientas a los empleadores con el objeto de mantener el empleo, no obstante, recalca que desde el día en que inicio el confinamiento obligatorio hasta el día en que lo despidieron laboro sin restricción alguna y su empleador nunca tomo las opciones dadas en las circulares del Ministerio del Trabajo, dejándolo así sin salario, ni seguridad social para tener acceso a la salud, sin la



oportunidad de conseguir un nuevo empleo y sin pago de la liquidación e indemnización a que tiene lugar.

Refiere que, el pasado 14 de mayo de la anualidad, solicito ante la empresa copia de su contrato de trabajo y a la fecha no se lo han entregado.

Por lo expuesto, manifiesta que la empresa accionada le ha generado un perjuicio irremediable ya que no tiene con que sufragar sus gastos en esta emergencia económica y le ha sido difícil conseguir empleo.

2

Por lo cual, solicita que se le tutelen los derechos fundamentales invocados y con ello, se ordene a la accionada que en el termino de las 48 horas contadas a partir de la notificación del fallo, proceda a reintegrarlo al cargo que venia desempeñando o a otro similar de igual categoría, asimismo, pide que se le comine a la empresa accionada a cancelar los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta la fecha efectiva del reintegro.

Por último, solicita que dentro del mismo termino se ordene a la accionada a remitir el contrato de trabajo suscrito entre las partes y de ser el caso se ordene a la accionada a cancelar la liquidación con la respectiva indemnización conforme al artículo 64 del CST, teniendo en cuenta que no hay medios efectivos para hacer la reclamación ante la justicia ordinaria.

ACTUACIÓN DE INSTANCIA:

Avocada la presente acción el día diecisiete (17) de junio de dos mil veinte (2020), se notificó del mismo a la accionada **SICTE S.A.S.**, y se ordenó vincular de oficio a **CLARO TELECOMUNICACIONES**, a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.**, a **TELMEX COLOMBIA S.A.** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, con el objeto que manifestaran sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.

CONTESTACIÓN:

MINISTERIO DEL TRABAJO: Mediante escrito adjuntado a este diligenciamiento, la Asesora de la oficina Asesora Jurídica informa que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la accionante y la Entidad que representa, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental de la accionante.



No obstante, indica que en materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante. (T-691 del 2 de octubre de 2009, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio).

3

Por otra parte, señala que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Ministerio presentó una serie de lineamientos a los empleadores, los cuales tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional: “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Conforme lo anterior, señala que esa Oficina se permite recordar los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden ser recordados y expuestos a los trabajadores:

1. Trabajo en Casa.
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio.
 - 5.1. Salario sin prestación del servicio

De igual manera, aduce que el pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el 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 COVID-19. En este mismo documento, el Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Recalca que, es importante recordar que por vía administrativa este Ministerio no puede resolver un conflicto surgido de una relación laboral, 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, manifiesta que resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, 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.

4

Por lo anteriormente expuesto, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue por falta de legitimación en la causa, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

SICTE S.A.S., CLARO TELECOMUNICACIONES, COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A., TELMEX COLOMBIA S.A.: Guardaron Silencio.

CONSIDERACIONES

1. De la Competencia

Es competente este Despacho Judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico:

De sustento fáctico presentado en el escrito de tutela, ¿debemos determinar si la accionada **SICTE S.A.S.**, vulnera los derechos fundamentales invocados por el accionante, al haber terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional en ocasión de la pandemia declarada mundialmente?

Tesis, si

En el plenario, corresponde establecer ¿si **SICTE S.A.S.**, vulneró el derecho fundamental de petición al accionado, al no haber dado respuesta a la solicitud elevada el 14 de mayo de 2020?

Tesis, si

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como un instrumento jurídico que puede ser utilizado por cualquier persona para solicitar la protección de sus derechos fundamentales cuando éstos han sido amenazados o vulnerados por la acción u omisión de autoridades públicas o de particulares.



Respecto a estos últimos, el inciso quinto de la norma determina la procedencia de tutela contra particulares, señalando que *“La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”*, de donde se colige que el amparo resulta procedente en tres situaciones a saber: i) cuando el particular presta un servicio público; ii) cuando la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo; y iii), cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular.

De otra parte, dentro de las garantías constitucionales se encuentra consagrado el derecho de petición, el cual ejercido eficazmente comprende la posibilidad de dirigirse respetuosamente a las autoridades en interés particular o general, y que la respuesta que adopte la autoridad correspondiente lo sea de manera oportuna y aborde el fondo del asunto de que se trate. Es decir, el derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Carta magna, del cual es titular toda persona permite acudir ante las autoridades o ante las organizaciones privadas en los términos que defina la ley, con el fin de obtener una pronta resolución a las solicitudes que hayan elevado, bien en interés general o particular según el caso.

Entonces, la regla general es que el derecho fundamental de petición, en principio aplica frente a las entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad y sólo excepcionalmente frente a organizaciones privadas cuando la ley así lo determine. A su vez, la Corte Constitucional consideró en sentencia T-377 de 2000 que, *“cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: (a) cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. Evento en el que el derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración; (b) cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata; y (c) si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador así lo reglamente”*.

Para resolver el problema jurídico planteado sobre la terminación del contrato de trabajo debemos tener en cuenta las normas laborales, el precedente jurisprudencial, armonizado con las directrices del Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo con ocasión de la declaratoria de Emergencia Sanitaria, Económica y Social en virtud al Covid19.

La Jurisprudencia Constitucional relacionada con la estabilidad laboral reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas de procedencia. Así la tutela no puede llegar al extremo de ser considerada instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas del cargo, en la medida que no existe derecho fundamental general a la estabilidad laboral, sin embargo, en los casos en que las personas se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser



procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

De otra parte, desde los artículos 25 y 53 de la Constitución se consagra expresamente la protección estatal al trabajo en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario.

6

Además de la obligación genérica en cabeza del empleador de pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos –de conformidad con lo previsto en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo–, el ordenamiento jurídico prevé junto con el salario otros derechos y prestaciones de carácter social a favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se cuentan las vacaciones remuneradas, el auxilio de cesantía y las primas de servicios, de los cuales son beneficiarios en igualdad de condiciones las personas que laboran para sociedades cuyo objeto es una actividad económica como aquellas que prestan su servicio a empleadores sin carácter de empresa, dado que “la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.

Ahora, Como consecuencia de la pandemia que afecta al mundo y cuya duración aún es imprevisible, se ha generado un problema para empresarios y trabajadores: la suspensión de los contratos laborales que ha planteado diferentes alternativas por lo que el gobierno nacional ha dictado algunas disposiciones en el marco de la emergencia sanitaria.

Para que pueda darse la suspensión temporal de un contrato laboral, es necesario que el hecho que genera la alteración de la normalidad de la relación laboral sea imprevisible y transitorio. Es importante tener presente **-si las condiciones actuales del Covid se mantienen-** de acuerdo con el artículo 51 del CST el término de suspensión no puede superar 120 días, toda vez que nuestra legislación tiene prevista esta figura sobre las características de la temporalidad y causalidad planteadas.

Cabe resaltar que, según la Ley 50 de 1990, no producirá ningún efecto la suspensión temporal de los contratos sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, entidad que tarda (en estado de normalidad) hasta dos meses para otorgar la aprobación. Como es obvio en el estado de emergencia actual, este sería un término muy extenso para el solicitante, pero que seguro esperamos que las solicitudes sean atendidas por parte de la Unidad de Investigaciones Especiales,



encargada de la fiscalización laboral rigurosa anunciada en la Circular No. 022 de 2020 de dicho Ministerio.

El primero aspecto parte de la base de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, que ha establecido que previo a llegar a la figura de la suspensión, el empleador debe demostrar que utilizó los medios posibles y que su última medida es la suspensión del contrato laboral.

7

Esta posición de la Corte, la comparte el Ministerio de Trabajo en su circular No. 021 de 2020 en la que se recomienda usar medidas alternativas como el trabajo en casa, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio, etc.

En conclusión, si bien el Ministerio de Trabajo está haciendo lo posible por garantizar que la suspensión de los contratos laborales sea la última alternativa y solamente se autorice con el cumplimiento de una serie de estrictos requisitos por parte de los empleadores. En el mediano plazo estas restricciones pueden generar la precariedad de las empresas e incluso en contra de los propios trabajadores. Por privilegiar una medida de corto plazo, las empresas en ese esfuerzo de caja -que no sabemos cuánto tomará- podrá resultar en la lógica consecuencia de la terminación de algunos contratos por la crisis financiera lo que llevará a los trabajadores.

Así las cosas, tenemos que el gobierno nacional con ocasión de la Emergencia Sanitaria profirió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, que declaró el estado de emergencia económica, social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al País por causa del covid19y entre otros el Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020, por el cual se dictan normas del orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló:

En la CIRCULAR No. 0021 de 2020, que trata sobre las “MEDIDAS DE PROTECCION AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA 17 MARZO DE 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que dicha entidad se permitió recordar a modo de que los empleadores puedan hacer uso de ellos en la crisis actual, tales fueron: 1. Trabajo en casa, 2. Teletrabajo, 3. Jornada laboral flexible, 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio y 6. Salario sin prestación del servicio, sobre las Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, señaló: “El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.



Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios.

De otra arista, en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: *“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 COVID-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”*; en la CIRCULAR No. 27 del 29 de marzo de 2020 que tocó lo concerniente a la PROHIBICION A LOS EMPLEADORES DE COACCIONAR A LOS TRABAJADORES A TOMAR LICENCIAS NO REMUNERADAS, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional señaló: *“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 irrenunciable, 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.”*

3.1. Viabilidad de la acción de tutela como mecanismo excepcional en caso de afectación del mínimo vital.

Al respecto ha precisado la Corte que, no obstante que la acción de tutela tiene en principio carácter subsidiario, el amparo constitucional solicitado puede resultar procedente en la medida en que, como consecuencia del no pago oportuno de las sumas correspondientes a salarios del empleado, se atente de manera directa contra el mínimo vital y el del núcleo familiar del trabajador (Sentencia T-399 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

Igualmente la Jurisprudencia Constitucional ha considerado como uno de los criterios que debe tener en cuenta el Juez constitucional para efectos de admitir la procedencia del amparo tendiente a la cancelación de acreencias laborales, el hecho de que la falta de pago del salario constituya efectivamente un perjuicio irremediable para el trabajador, esto es, reparar en que la ausencia absoluta de ingresos suficientes destinados a solventar necesidades básicas involucre la negación del ejercicio de los demás derechos y garantías previstos en la Constitución Nacional (Sentencia T- 944 de 2004).



3.2. Generalidades y procedencia de la acción de tutela en situación de subordinación o indefensión. Requisitos

La acción de tutela es un mecanismo previsto en la Constitución orientado a la protección inmediata de los derechos fundamentales frente al acto u omisión de cualquier autoridad pública, de la cual se desprenda vulneración o amenaza a los mismos, mecanismo que sólo es procedente en la medida en que no se disponga de otro medio eficaz de defensa judicial para salvaguardar los derechos invocados, a menos que se utilice para conjurar de manera transitoria un perjuicio irremediable, o para hacer cesar un daño que se le viene ocasionando al solicitante.

9

El Constituyente previó también que, en determinados eventos, la vulneración de derechos fundamentales proveniente de la conducta de un sujeto de derecho privado da lugar a la protección excepcional por vía de acción de tutela. Bajo esa óptica, en el artículo 86 superior se contempló la posibilidad de incoar este mecanismo contra particulares que presten servicios públicos, ante la grave afectación de un interés colectivo, o cuando exista una relación de subordinación o indefensión del promotor de la acción frente al particular demandado, de acuerdo con los términos fijados por el legislador.

En desarrollo de este precepto constitucional, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, consagra las hipótesis en las cuales los particulares pueden ser sujetos pasivos de la acción de tutela; el Decreto Estatutario reconoce, por una parte, que la situación de subordinación o indefensión, habilita el recurso constitucional de amparo. Estos conceptos, a su vez, han sido precisados por parte de la jurisprudencia constitucional:

“La subordinación ha sido entendida por esta Corporación como la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo. Por su parte, según la jurisprudencia, el estado de indefensión es un concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra, de modo que, por el conjunto de circunstancias que rodean el caso, no le es posible defenderse ante la agresión de sus derechos. Así mismo, la jurisprudencia ha dicho que la indefensión se presenta en aquellas circunstancias en las cuales la persona ofendida carece de medios jurídicos de defensa o también, cuando a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.”

La justificación constitucional tras esta alternativa de demandar en tutela a ciertos particulares que ostentan una posición de poder o privilegio, se afina en la cláusula de protección derivada del artículo 13 superior, según la cual el Estado está llamado a propiciar las condiciones para una igualdad real y efectiva y a adoptar medidas a favor de las personas que, por diversas causas – jurídicas o fácticas–, se hallan en un estado de vulnerabilidad que las coloca en desventaja frente a sus pares.

De igual manera, la jurisprudencia ha sostenido que excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones de carácter económico –como las acreencias laborales o las incapacidades– cuando se constata una amenaza inminente al mínimo vital del accionante, asociada a la falta de pago de aquellas prestaciones reclamadas, es así como, en el evento en que concurren factores que exacerban la vulnerabilidad del accionante y se advierta la eventual consumación de



un perjuicio irremediable, frente a la manifiesta vulneración de derechos fundamentales el juez constitucional está investido de la facultad de dotar de plena firmeza las medidas protectoras, otorgándoles un carácter ya no transitorio sino definitivo; desde esta arista, la procedencia de la acción de tutela en el ámbito de pretensiones asociadas al Derecho del trabajo y de la seguridad social como en el caso que ocupa la atención del despacho, ha de definirse a partir de los siguientes presupuestos: (I) que el agente particular en contra de quien se dirige la demanda preste un servicio público o respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien reclama la tutela; (II) que no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos cuya protección se persigue; y (III) que aun cuando exista otro mecanismo de defensa, el mismo no resulte idóneo o eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

3.3. La procedencia de la acción de tutela frente a particulares. Legitimación subjetiva en la causa por pasiva.

Sobre la procedencia de la tutela frente a particulares, la Honorable Corte Constitucional en la providencia T-237 de 1998 indicó que:

“En acato a lo preceptuado por el referido canon constitucional, el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 42 se ocupó de regular las tres hipótesis allí previstas, las cuales -de más está decirlo- han sido ampliamente estudiadas por la jurisprudencia constitucional: prestación de un servicio público, afectación grave y directa del interés colectivo y estado de subordinación o indefensión; debiendo ser estudiadas por el juez de tutela en cada caso en concreto.

En el caso de autos, descartadas las dos primeras, no queda sino la supuesta situación de subordinación o indefensión del solicitante, y de tiempo atrás se encuentra determinado por la jurisprudencia:

“...que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”.(Sentencia T 290 de 1993 MP José Gregorio Hernández Galindo)”.

Brota de los apartes transcritos que son tres los eventos en los cuales es procedente la acción de tutela contra particulares, a saber: i) cuando estos se encarguen de la prestación de un servicio público, ii), cuando con su conducta afecten grave y directamente el interés colectivo y iii), cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quienes amenazan o lesionan sus derechos fundamentales.

En este último evento, la procedibilidad de la tutela se encuentra condicionada entonces, a la demostración de la existencia de una relación de subordinación o indefensión entre la persona que promueve el amparo y el sujeto accionado. Estos conceptos han sido definidos de antaño por la jurisprudencia constitucional, el primero como una relación de dependencia desde el punto de vista jurídico en contraposición con la indefensión, que tiene como fuente una situación de hecho en



virtud de la cual una persona se encuentra reducida, en términos de mecanismos judiciales eficaces, frente a otra en condición de superioridad. En efecto, en ambos casos se trata de posiciones jerárquicamente desiguales, sólo que la primera figura se origina en un evento jurídico y la segunda en uno de entidad fáctica.

En este orden de ideas, al alegarse en el *sub judice* la existencia de un nexo de dependencia entre la accionante y la empresa accionada, surgido en virtud de un contrato de trabajo; asoma procedente abordar el estudio del amparo deprecado, toda vez que uno de los tres elementos constitutivos del contrato laboral es precisamente la subordinación del trabajador.

11

3.4. La procedencia excepcional de la acción de tutela para instar el reintegro laboral.

En atención al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, en reiterados pronunciamientos la jurisprudencia constitucional ha sostenido que su procedencia se halla condicionada a los siguientes requisitos: “(i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección”¹.

De ahí se concluye que, “la tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudir a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente atendida por el juez constitucional”².

En este contexto, no desconoce esta agencia judicial que, si bien la acción de tutela no es la vía para lograr el reintegro laboral del trabajador, al disponer este de otro medio de defensa judicial como es el acudir al juez natural; en el caso sometido a consideración es diáfano advertir que aquel mecanismo ordinario asoma ineficaz para brindar una protección oportuna a los derechos que el actor estima vulnerados.

En efecto, no hay que pasar por alto que, en el asunto de marras, está de presente del derecho a la estabilidad reforzada de una persona disminuida en su estado de salud, que como en líneas adelante se verá, se encuentra sujeta a una protección constitucional especial por estar en una situación de debilidad manifiesta que

¹ Sentencia T-217 de 2014.

² Ibídem.



impone una satisfacción inmediata de sus derechos. En efecto, la accionante se encuentra con una disminución de la capacidad laboral por una enfermedad de origen común, circunstancia que le dificulta sobre manera la consecución cercana de un nuevo trabajo, requiriendo la intervención oportuna del juez de tutela.

Luego, conjugando las vulnerabilidades a las que se encuentra expuesto el actor, dada su disminución física y la falta de un ingreso para su sustento y el de sus dependientes, se abre paso al estudio de fondo de la acción de tutela para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Luego, el mínimo vital del grupo familiar del trabajador se vería afectado durante el tiempo en que la justicia ordinaria pueda adoptar una decisión definitiva al respecto, requiriéndose, por tanto, la intervención oportuna del juez de tutela.

12

CASO CONCRETO

En el escrito de tutela el accionante a través de apoderado judicial, señala como hecho generante del agravio, el hecho que la accionada, le termino en forma unilateral su contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa alegando que fue en el marco de la declaratoria de Emergencia Económica y Social por parte del gobierno nacional.

Que por el contrario la entidad accionada no rindió el informe solicitado por este despacho el pasado diecisiete (17) de junio de dos mil veinte (2020), por lo cual se dará aplicación al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, el cual consagra la presunción de veracidad como un instrumento para sancionar el desinterés o negligencia de la autoridad pública o el particular contra quien se ha interpuesto la acción de tutela, en aquellos eventos en los que el juez requiere cierta información (art. 19 Decreto 2591 de 1991) y aquella no es allegada dentro del plazo respectivo o simplemente no llega, dicha negligencia tiene como consecuencia que los hechos narrados por el accionante en la demanda de tutela sean tenidos como ciertos.

De las pruebas que militan en el expediente se tiene que efectivamente entre accionante y accionada, existió una relación laboral protegida por la normatividad vigente que no ha sido derogada por la declaratoria de Emergencia Sanitaria, Económica y Social, y que por el contrario con los Decretos emitidos con base en dicho acto administrativo, lo que pretende el Gobierno Nacional es proteger el empleo, a sabiendas que de él se desprende el derecho a otros derechos fundamentales como la vida digna, seguridad social y mínimo vital entre otros.

Coloraría de lo anterior son las directrices dadas por el Ministerio del Trabajo en las circulares anotadas de las que a todas luces se aparta la entidad accionada, quien en forma unilateral decide terminar el contrato laboral suscrito con el accionante, sin el correspondiente permiso del Ministerio de Trabajo.

Además, ha de tenerse en cuenta que el accionante manifiesta que le ha sido imposible conseguir empleo desde el momento que ha sido desvinculado del cargo que venía desempeñando en la empresa accionada, y que por ende le han causado



un perjuicio irremediable, lo cual no fue controvertido ni desvirtuado por la accionada con material probatorio alguno, llevando al Despacho a aplicar como único camino jurídico la presunción de buena fe consagrada en el artículo 83 superior que es postulado Constitucional que irradia las relaciones jurídicas entre particulares como lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional en senda jurisprudencia.

13

De otra parte, a pesar de contar el actor con otro mecanismo de defensa judicial, como es la justicia ordinaria laboral, el mismo en las actuales circunstancias, no resulta eficaz e idóneo, dado que para su ejercicio debe surtir la etapa de conciliación, y posterior a ello, la presentación de la demanda; lo que implica que antes de tres (3) meses no pueda iniciarse tal remedio judicial, maxime cuando no cuenta con una fuente de ingresos que le ayude a solventar sus necesidades básicas y los gastos en los que pueda incurrir en este momento un proceso de tal magnitud.

Así las cosas, es procedente el amparo a fin de evitar un perjuicio irremediable, al encontrarse reunidas las exigencias desarrolladas por la Corte Constitucional, teniendo en cuenta que el asunto en estudio cumple con las características de: (i) ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) y que las medidas estipuladas en la ley que se requieren para evitar el mismo, en el momento no se tornan idóneas ni eficaces.

En consecuencia, se impone al Juez Constitucional como garante de los derechos y principios, proteger los derechos fundamentales vulnerados por la accionada **SICTE S.A.S.**, ordenando al representante legal de la citada entidad que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, a la notificación de esta decisión, restablezca los derechos que tenía el trabajador **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, al momento de la terminación del contrato de trabajo reintegrándolo y aplicando las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional, sin que se menoscabe derecho fundamental alguno al trabajador, cancelándole los emolumentos salariales que dejó de percibir.

En este orden de ideas, se desvinculará de esta acción a las vinculadas a **CLARO TELECOMUNICACIONES**, a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.**, a **TELMEX COLOMBIA S.A.** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por considerar que no han vulnerado derecho alguno al accionante.

Respecto de la pretensión de: “cancelar la liquidación con la respectiva indemnización conforme al artículo 64 del CST, teniendo en cuenta que no hay medios efectivos para hacer la reclamación ante la justicia ordinaria”, se **DENIEGA** teniendo en cuenta que esta deberá ser perseguida por las vías ordinarias, no siendo competente el juez de tutela para ordenarlas.



En cuanto al derecho de petición, descendiendo los lineamientos citados para ello, es inevitable la procedencia de la tutela, puesto que, sobre la accionada pesaba la obligación de responder de manera oportuna, clara y precisa la solicitud formulada, so pena de vulnerar el derecho fundamental de petición. En este sentido, el máximo órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, señaló en sentencia T-361 del 15 de julio de 1998, que *“independientemente del contenido mismo de la respuesta que se espera cuando se ha elevado una petición a una autoridad, o ante un particular que se encuentra prestando algún servicio público, dicha respuesta debe resolver de fondo la inquietud de la peticionaria, y deberá de producirse de manera pronta y oportuna. No importa que la respuesta sea afirmativa o negativa a las pretensiones de la peticionaria, sólo se debe proceder a dar una respuesta clara, oportuna y pertinente, para que de esta manera no se vulnere el derecho fundamental constitucional de petición”*.

14

Pues bien, al examinar el caso en estudio, este Despacho advierte que efectivamente el accionante, radicó un derecho de petición ante la entidad accionada el 14 de mayo de 2020. Luego, como la accionada no contestó la acción dentro del plazo otorgado para el efecto, debe tenerse por cierto que la entidad recibió para esas calendas la petición, conforme a lo señalado en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

En esta medida, la entidad debía inexorablemente responder de fondo la solicitud planteada por el actor, dentro del perentorio término de quince -15- días siguientes a su recepción. Sin embargo, el plenario se encuentra huérfano de prueba en ese sentido.

Con el cariz descrito y sin mayores disquisiciones, considera el estrado que la tutela está llamada a prosperar, toda vez que al encontrarse vencido el término consagrado en el artículo 6° del Código Contencioso Administrativo para dar respuesta al asunto objeto de su solicitud y sin que la misma se hubiese suministrado por parte de **SICTE S.A.S.**, lleva forzosamente a concluir que la accionada vulneró el derecho fundamental de petición al actor. En consecuencia, se ordenará al representante legal y/o quien haga sus veces de **SICTE S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de este fallo, proceda a dar respuesta directa, en forma clara y completa, a la petición presentada por **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, el día 14 de mayo de 2020. Respuesta que deberá remitirse al accionante a la dirección reportada para las notificaciones, esto es, al correo electrónico: alcaya3@gmail.com, y/o a la carrera 74ª # 72-21 del Barrio Santa María del Lago – Bogotá D.C., **a través de correo certificado y verificar su efectivo recibido**; debiendo consecuentemente allegar a este despacho copias del mismo, con el fin de constatar el cumplimiento a lo ordenado.

Por último, **COMUNIQUESE** a **SICTE S.A.S.**, que el incumplimiento del fallo de tutela tendrá las consecuencias señaladas en el Artículo 27 del Decreto 2591 de 1991.



En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, al derecho de petición y a la igualdad **del señor LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, por lo motivado.

SEGUNDO: ORDENAR a **SICTE S.A.S.**, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, a la notificación de esta decisión, restablezca los derechos que tenía el trabajador **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, al momento de la terminación del contrato de trabajo reintegrándolo y aplicando las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional, sin que se menoscabe derecho fundamental alguno al trabajador, cancelándole los emolumentos salariales que dejó de percibir.

TERCERO: COMUNICAR a **SICTE S.A.S.**, que el incumplimiento del fallo de tutela tendrá las consecuencias señaladas en el Artículo 27 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: EXCLUIR a las vinculadas **CLARO TELECOMUNICACIONES**, a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.**, a **TELMEX COLOMBIA S.A.** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, de la presente acción de tutela, por lo motivado.

QUINTO: Respecto de la pretensión de: “cancelar la liquidación con la respectiva indemnización conforme al artículo 64 del CST, teniendo en cuenta que no hay medios efectivos para hacer la reclamación ante la justicia ordinaria”, se **DENIEGA** teniendo en cuenta que esta deberá ser perseguida por las vías ordinarias, no siendo competente el juez de tutela para ordenarlas.

SEXTO: ORDENAR al representante legal y/o quien haga sus veces de **SICTE S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de este fallo, proceda a dar respuesta directa, en forma clara y completa, a la petición presentada por **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, el día 14 de mayo de 2020. Respuesta que deberá remitirse al accionante a la dirección reportada para las notificaciones, esto es, al correo electrónico: alcaya3@gmail.com, y/o a la carrera 74ª # 72-21 del Barrio Santa María del Lago – Bogotá D.C., **a través de correo certificado y verificar su efectivo recibido;** debiendo consecuentemente allegar a este despacho copias del mismo, con el fin de constatar el cumplimiento a lo ordenado.

SEPTIMO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).



OCTAVO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión, conforme a lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOVENO: Una vez regrese la tutela de la H. Corte Constitucional, excluida de REVISIÓN, sin necesidad de ingresar el expediente al despacho, por secretaria ARCHIVENSE las diligencias.

16

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LUIS CARLOS RIAÑO VERA
Juez

Firmado Por:

LUIS CARLOS RIAÑO VERA
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 037 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

950cc4d6e72d565ef31b3847b5ed7cebde46fdbf69f0a2b62ddf67e1127414eb

Documento generado en 02/07/2020 12:02:21 PM