



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

Bogotá D.C., dieciocho (18) de junio de dos mil veinte (2020)

|              |                                          |
|--------------|------------------------------------------|
| REFERENCIA:  | ACCIÓN DE TUTELA                         |
| RADICADO:    | 2020-00240-00                            |
| ACCIONANTE:  | EIDER MACHADO BANDERA                    |
| ACCIONADO:   | CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES             |
| 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 EIDER MACHADO BANDERA, en contra de CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES.

**DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS:**

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas y justas y al mínimo vital.

**FUNDAMENTOS FACTICOS:**

En síntesis, REMBERTO ESCOBAR PAJARO, en su calidad de apoderado judicial de EIDER MACHADO BANDERA, indica que:

1. EIDER MACHADO BANDERA, fue empleado directo de la accionada desempeñándose como auxiliar de mantenimiento de piscina desde el 13 de agosto de 2013, a través de contrato de trabajo a término indefinido.
2. El accionante y sus familiares dependen económicamente del salario que reciben por su empleo.
3. MACHADO BANDERA, esta afiliado al Sindicato Hocar – Seccional Bogotá.
4. Como es de público conocimiento, el pasado 11 de marzo de 2020 la organización Mundial de la Salud (OMS), declaró Pandemia la crisis de salud originada por el COVID-19 y con ello, el Gobierno Nacional junto con las autoridades locales tomaron una serie de medidas para prevenir la propagación del virus, entre esas el cierre de algunas empresas y el envió de sus trabajadores a resguardarse en sus residencias con sus familiares para evitar el contagio masivo del virus.
5. Con base en lo anterior el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo ha expedido las Circulares 0021 del 17 de marzo, 0022 del 19 de marzo, 0027 del 29 de marzo Año 2020 y 033 del 17 de abril de 2020, en el Marco de la crisis Humanitaria COVID-19, con el objeto de proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores en el marco de esta crisis humanitaria, entre los cuales no esta el despido injustificado ni mucho menos la suspensión de los contratos, pues el Gobierno Nacional les ha dado alternativas a las empresas para sostener el empleo de sus trabajadores.



6. Su asistido fue enviado por la accionada para cuidarse de la enfermedad Coronavirus a su residencia con sus familiares, como primera medida le fueron otorgadas las vacaciones causadas, luego le fue notificado por medio de comunicado de la pretensión del Club de hacer una reducción de salarios pagando solo el 60% de su salario básico.
7. La junta directiva de HOCAR SECCIONAL BOGOTÁ junto con la comisión de reclamos, hicieron acercamientos con la accionada y sus representantes, los trabajadores a través de sus representantes del sindicato propusieron alternativas que quedaron consignadas en escritos que fueron presentados a la accionada para que de forma consensuada se buscaran fórmulas que beneficiaran a las partes, sin embargo, a pesar de ello el 9 de mayo de 2020, la accionada decidió cancelar el contrato de su representado en medio de la crisis humanitaria, decisión que no fue aceptada por su representado.
8. Al trabajador le han causado un grave perjuicio dado que, estamos en medio de una crisis humanitaria y no puede conseguir otro empleo que supla los gastos de su núcleo familiar.
9. El Ministerio del Trabajo en concepto No. 05EE2020120300000020307- (25-04-2020), se pronuncia sobre la Legalidad de los despidos sin justa causa o los preavisos de contratos de trabajo a término fijo durante la emergencia sanitaria Covid-19, actuando en concordancia con los Tratados Internacionales del trabajo y de la Constitución Política, indica simplemente que la crisis humanitaria del COVID-19 no es una justa causa para terminar los contratos de trabajo debido a que, el Gobierno Nacional ha implementado una serie de alternativas para que se proteja el empleo, entonces no es de recibo a que se recurra a las terminaciones de los contratos sin antes agotar todas las alternativas Gubernamentales dispuestas para ello.
10. EIDER MACHADO BANDERA, por ser trabajador de la Accionada se encuentran en un estado de subordinación y dependencia, lo que hace que no cuente con otro medio judicial ágil y eficaz al cual acudir para que cese de manera inmediata la vulneración de los derechos fundamentales a la Dignidad, Remuneración mínima y vital, derecho al trabajo en condiciones dignas y Justas.
11. Es procedente la Acción de Tutela en el presente caso, COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE, ya que no cuenta con otro medio judicial, ágil y eficaz, para que lo más pronto posible se evite la continua violación a los derechos fundamentales a la DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS y REMUNERACION MINIMO VITAL, ESTADO DE INDEFENSION O DEBILIDAD MANIFIESTA.
12. La Corte Constitucional ha manifestado en innumerables sentencias que el presidente del Sindicato se encuentra legitimado por activa para representar a los trabajadores afiliados a su organización cuando quiera que éstos se



encuentren en circunstancia que pongan en riesgos o amenazados sus derechos fundamentales (Sentencia T-261/12 Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO).

Por lo expuesto, solicita que se le tutelen transitoriamente para evitar un perjuicio irremediable los derechos fundamentales del señor EIDER MACHADO BANDERA, y con ello, (i) ORDENAR a la Accionada CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES A DEJAR SIN EFECTO la CANCELACION DEL CONTRATO DE TRABAJO de la cual fue objeto el señor EIDER MACHADO BANDERA por vulneración de los derechos Fundamentales antes descritos y a su vez contraviniendo las Circulares 0021 del 17 de Marzo, 0022 del 19 de marzo, 0027 del 29 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020 y el Decreto 637, 639 y 677 de mayo de 2020, en el Marco de la crisis Humanitaria COVID-19 y, en su lugar ORDENAR el REINTEGRO a su puesto de trabajo o uno similar o superior categoría; (ii) ORDENAR a la Accionada CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES, a Cancelar los Salarios y Prestaciones Sociales al señor EIDER MACHADO BANDERA por vulneración de los derechos Fundamentales antes descritos y a su vez contraviniendo las Circulares 0021 del 17 de Marzo, 0022 del 19 de marzo, 0027 del 29 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020 y Decretos 637, 639 y 677 de mayo de 2020, en el Marco de la crisis Humanitaria COVID-19, desde la fecha en que hicieron firmar la Licencia no remunerada y la suspensión de su contrato de trabajo y por último, (iii) EXHORTAR a la Accionada CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES para que se ABSTENGAN de presentar Suspensiones de los Contratos de trabajo, Licencias No remuneradas, Despidos, cancelación o terminación de los contratos de trabajo de los empleados en el marco de la Pandemia declarada por la organización Mundial de la Salud (OMS), por causas del COVID-19.

#### ACTUACIÓN DE INSTANCIA:

Avocada la presente acción el día tres (3) de junio de dos mil veinte (2020), se notificó del mismo a la accionada **CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, y se vinculó de oficio a: **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA - HOCAR – SECCIONAL BOGOTÁ D.C., PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**, con el objeto que manifestaran sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.

Sobre la medida provisional solicitada, este Despacho en ese mismo auto dispuso:

**“MEDIDA PROVISIONAL:** Respecto de ella, es menester indicar que con la medida provisional se busca evitar que la amenaza al derecho se convierta en una efectiva afectación del mismo o que la violación de los derechos produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia, es por ello que el Juez se puede valer de mecanismos tales como la suspensión del acto específico de la autoridad pública o privada que amenace el derecho.

*En este sentido, las medidas provisionales constituyen una herramienta adecuada para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, pues aseguran provisionalmente el amparo solicitado y el efectivo cumplimiento de la futura resolución adoptada en el proceso.*



Tales medidas deben encaminarse a evitar que la amenaza contra el derecho fundamental se convierta en violación o a que, habiéndose constatado la existencia de una violación, ésta se torne más gravosa, mediante la irrogación de perjuicios. La Corte Constitucional ha precisado que, para la procedencia de las medidas provisionales se requiere:

- a) Que, con base en los elementos de juicio existentes en el proceso, se advierta la probabilidad de que el amparo prospere porque surja una duda razonable sobre la legalidad de la actuación de la cual se deriva la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados<sup>1</sup>.
- b) Que concurren alguna de las siguientes hipótesis: i) cuando éstas resultan necesarias para evitar que la amenaza contra el derecho fundamental se concrete en una vulneración o; ii) cuando, constatada la ocurrencia de la violación, sea imperioso precaver su agravación. Por consiguiente, la decisión de decretar una medida provisional se encuentra sujeta a un estudio que debe ser {...} razonado, sopesado y proporcionado a la situación planteada<sup>2</sup>.

Con base en lo anterior, encuentra el despacho que para efectos de decretar la medida cautelar deprecada por la parte actora, el juez constitucional debe llevar a cabo un análisis minucioso de la actuación surtida y una valoración rigurosa de las pruebas recaudadas, con el fin de determinar, de manera sustentada, si existe o no la afectación o vulneración alegada.

La medida provisional solicitada por el tutelante busca que se ordene a la empresa Accionada CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES DEJAR SIN EFECTO LA CANCELACION DEL CONTRATO DE TRABAJO del señor EIDER MACHADO BANDERA y en su lugar ORDENAR EL REINTEGRO a su puesto de trabajo, empleado y ABSTENERSE de continuar con dichas conductas en el marco de la crisis humanitaria, declarada el pasado 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como Pandemia COVID-19, causándole un grave perjuicio irremediable debido a que ellos no recibirían los ingresos mínimos a su vez ORDENAR que se le PAGUE la remuneración para que tengan sus ingresos básicos inmediatamente para subsistir o sobrevivir y enfrentar esta crisis con sus familiares, mientras se profiere su Sentencia definitiva, sin que esa decisión signifique Prejuzgamiento.

En ese orden de ideas, en el caso sub examine, no se encuentra fundamento para conceder la medida provisional solicitada, por las siguientes razones:

- i) El juez de tutela está facultado para que en la providencia que defina el fondo del asunto, adopte las medidas necesarias con la finalidad de que se garantice el pleno goce de los derechos fundamentales invocados e, incluso, puede ordenar volver las cosas al estado anterior al momento de la vulneración, cuando fuere posible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto 2591 de 1991.
- ii) El accionante, no acompañó los elementos de juicio necesarios que permitan inferir al despacho la existencia de un perjuicio irremediable, en virtud del cual la medida provisional solicitada resulte necesaria y urgente para precaverlo ante lo inminente de su ocurrencia, máxime cuando el despido sin justa causa que invoca ocurrió el 9 de mayo de 2020, es decir, hace ya casi un mes.

Por lo expuesto, se **NIEGA POR IMPROCEDENTE LA MEDIDA PROVISIONAL** solicitada por la parte actora.”

## CONTESTACIONES:

<sup>1</sup> Ver auto de la Corte Constitucional A142A-14

<sup>2</sup> Al respecto, ver entre otros, los autos A-040A de 2001, A-049 de 1995, A-0418 de 1995, A-031 de 1995, A-258 de 2013 y A.259 de 2013, de la Corte Constitucional.



**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).

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.

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.

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA:** La apoderada del señor Presidente de la República y de la Nación – Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en virtud de lo dispuesto en la Resolución 048 del 17 de enero de 2018, solicita que se DESVINCULE al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y/o al señor Presidente de la República del presente proceso, cualquiera fuere el sentido de la sentencia, y con ello, se declare IMPROCEDENTE el amparo solicitado, toda vez que no existe ningún hecho u omisión atribuible al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y/o al señor Presidente de la República, frente a quien pueda predicarse una afectación de los derechos fundamentales invocados

**CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES:** El Representante legal señala que, la organización sindical HOCAR, se opuso a las diferentes fórmulas de ajuste contractual propuesta por el Club a sus empleados para la sostenibilidad del empleo y pone en conocimiento que los ingresos del Club provienen de dos fuentes principales, cuotas de sostenimiento pagadas por lo socios en forma mensual y los ingresos por servicios de alimentos y bebidas y los arrendamientos de escenarios deportivos y solo hasta el mes de marzo de 2020 la cuota de sostenimiento fue plena al 100% pero a partir del mes de abril de 2020, la cuota de sostenimiento tuvo



que ser reducida al 50% de su valor debido a la afectación económica en los ingresos de las familias socias del club.

Así mismo, afirma que, al decretarse el aislamiento preventivo obligatorio, el club cerró sus puertas y como resulta apenas lógico los ingresos por concepto de alimentos y bebidas y los arrendamientos de escenarios deportivos cayo a cero. Ante este panorama económico el Club propone a sus empleados luego de las explicaciones del estado financiero y de ingresos figuras legales que permitan la sostenibilidad del empleo ante los efectos dramáticos y caída de ingresos en el club a raíz del cierre del mismo debido a los decretos de aislamiento preventivo obligatorio generados por la pandemia COVID 19. Entre los cuales está una reducción de jornada y salario para firma voluntaria de los empleados. Entre el 16 de abril y 30 de abril de 2020 el club reconoce sin servicio al accionante sus salarios completos. Pero ante la reducción de sus ingresos, el inminente incumplimiento de sus obligaciones laborales, y el cierre de actividades operacionales era necesario revisar las alternativas laborales, en cumplimiento de las disposiciones dentro de la emergencia sanitaria el Club optó por las siguientes medidas:

Manifiesta que, entre los días 19 de marzo y 6 de abril se encontraba disfrutando de vacaciones. Entre los días 7, 8, 11 de abril de 2020 se efectuó el pago de los días de la familia uno correspondiente al año 2019 atrasado y los dos del año 2020 anticipándose el del segundo semestre como un mecanismos o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia COVID 19. Los días 13, 14, 15 de abril de 2020 se pagó como un anticipo de días compensatorio como un mecanismos o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia COVID 19.

Adicionalmente, informa que del 16 de abril al 9 de mayo de 2020 se le reconoció el 100% del salario sin prestación de servicio. Frente a este hecho informa la situación financiera del club para el mes de abril de 2020 en los siguientes términos:

- 1) Disminución en abril de 2020 de los ingresos operacionales con respecto al presupuesto en un 64% que equivales a \$977 millones.
- 2) Se disminuyó la operación del Club al máximo, generando los efectos propios sobre los costos, gastos, nómina y mantenimiento.
- 3) Comportamiento de Cartera de Socios:
  - a) Indicador de mora en cartera: Feb 23%, Mar 30%, Abr 53% equivale a \$1.052 millones.
  - b) Retiro de 34 socios entre enero a abril.
- 4) Comportamiento de Proveedores y Cuentas por pagar:
  - a) Las obligaciones vencidas a abril ascienden a \$1.109 millones.
  - b) Los ingresos recibidos para terceros a abril ascienden a \$230 millones.



- c) Aunque se han realizado negociación con algunos proveedores para ampliar el plazo de pagos, el Club sigue con deudas vencidas.
- 5) Obligaciones Financieras: se solicitó a las entidades financieras el periodo de gracias que ha brindado el gobierno, el beneficio fue para abril, mayo y junio.
- 6) Impuestos por pagar: el Gobierno no emitió para nuestro sector ampliación en los plazos para el pago de Impuesto al Valor Agregado (IVA), Retención en la Fuente ni Impuesto al Consumo.
- 7) La pérdida de abril de 2020 asciende a \$234 millones un 64% más que el presupuesto.
- 8) Los gastos de nómina equivalen al 73% de los ingresos operaciones. Ante esta situación económica el Club propuso a sus empleados incluido el accionante, figuras legales que permitan la sostenibilidad del empleo ante los efectos dramáticos y caída de ingresos en el club a raíz del cierre del mismo, debido a los decretos de aislamiento preventivo obligatorio generados por la pandemia COVID 19. En esta propuesta le plantearon una reducción de jornada y un ajuste salarial al mínimo legal mensual vigente, a lo cual el accionante determinó libremente no acogerse.

Indica que, si bien es cierto, el Club decidió culminar el contrato del accionante, dicha decisión no incumple ningún precepto legal, de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo Colombiano, todo contrato de trabajo puede ser terminado en cualquier tiempo ya sea con justa causa comprobada, o sin justa causa, en cuyo caso procederá la indemnización por despido sin justa causa establecida en el Código Sustantivo de Trabajo que corresponda al tipo de contrato celebrado.

Alude que, su representada no tomó ninguna determinación de manera deliberada, como la parte accionante lo pretende hacer ver puesto que, previo a la finalización del contrato agotaron otras alternativas dispuestas por la Ley y el Ministerio de trabajo, respecto de sus trabajadores, tales como:

- Concesión de vacaciones
- acordar reducción de salarios
- acordar licencias remuneradas parcialmente, e incluso la suspensión de ciertos contratos por fuerza mayor, en donde se configuró la misma.

Igualmente, insiste que el Club se vio en la necesidad de terminar el vínculo laboral, ante la falta de recursos para pagar sus salarios y demás derechos laborales y el trabajador fue desvinculado debido a un proceso de reestructuración del Club, generada exclusivamente por la coyuntura nacional actual, viéndose el club en la necesidad de retirarlo, para garantizar los derechos laborales de este, al garantizarle el pago total de sus prestaciones sociales hasta el momento de la culminación del contrato y generar una sostenibilidad del club como empleador a fin de garantizar puestos de trabajo para el respeto de personal que continúa activo.



Subraya que, su representada, antes de decidir culminar el contrato, trató de superar la crisis adoptando medidas tales como la concesión de vacaciones, disminución concertada de salarios, concesión de licencias, entre otras. Sin embargo, se vio en la necesidad de culminar el mencionado contrato por situaciones exclusivamente económicas, ante la falta de recursos para pagar las obligaciones laborales como se anotó y se sustenta con las pruebas sobre estados financieros del club.

Declara que, el proceso de Reestructuración interna se planteó desde el enfoque financiero al contar con un presupuesto disminuido a causa de la disminución de la cuota de socios al 50 % y la imposibilidad de ejecución de la actividad laboral, al realizar la nueva estructura de costos, se evidencio la necesidad de Fusionar varias labores en un solo proceso y en este Caso específico del AUXILIAR MANTENIMIENTO PISCINA, se procedió con la reestructuración bajo dos importantes hitos, el primero la disciplina deportiva de Natación la probabilidad de desconfinamiento para deportistas de alto rendimiento se encuentra en el 2 Grupo, es decir, es una disciplina de las últimas en reactivarse, y el segundo factor esta labor será asumida por una persona que anteriormente desarrollaba esta labor y ahora nos apoyara en Campo y en las labores de mantenimiento de la piscina.

Bajo ese cariz, aduce que la culminación de los contratos no constituye violación alguna a los derechos del trabajador toda vez que, la empresa pagó las respectivas indemnizaciones a los trabajadores a quienes se le finalizó la relación, y liquidó sus prestaciones sociales, pagos que permiten al empleado garantizar su subsistencia en el término que requieran para obtener un nuevo empleo. Adicionalmente, pueden acceder a los beneficios de protección al cesante dispuestos en la Ley, y adicionados en el marco de la situación actual e indica que, el extremo accionante no demostró un perjuicio irremediable en las condiciones y requisitos necesarios para una eventual protección como mecanismo transitorio más aun cuando, el Club reconoció la respectiva indemnización por despido a su personal, en este caso la suma de \$9.347.400.00, equivalente a 10.64 SMMLV.

Por lo anterior, solicita que se deniegue la acción de tutela presentada por el señor Remberto Escobar Pájaro en representación del señor Eider Machado Bandera y se nieguen las pretensiones de reintegro, abstención de aplicación de suspensiones de contratos, pago de salarios dejados de percibir, aportes a seguridad social, entre otras, como cualquiera otra de tipo laboral frente al CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES.

## **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 CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES, vulnera los derechos fundamentales invocados por el accionante, al haber terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con ocasión de la pandemia declarada mundialmente y por el gobierno nacional.

10

### **TESIS, Sí**

Para resolver el problema jurídico planteado 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.

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.

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.

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 constata 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.

### **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”<sup>3</sup>.*

<sup>3</sup> Sentencia T-217 de 2014.



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”*<sup>4</sup>.

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 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.

### **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 CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES, le terminó en forma unilateral su contrato de trabajo a término fijo, alegando fuerza mayor o caso fortuito con ocasión del declaratoria de Emergencia Económica y Social por parte del gobierno nacional.

Que por el contrario la entidad accionada al rendir el informe solicitado, aduce que decidieron terminar el contrato teniendo en cuenta que no tienen dinero con que continuar cancelando los salarios de los empleados y que luego de haber tratado

---

<sup>4</sup> *Ibidem.*



de llegar a un acuerdo con el accionante este se negó a todas y cada una de las opciones brindadas.

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 dicha 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.

17

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 ser cabeza de hogar y que con el producto de su salario sostiene su familia y por causa de la terminación de su contrato, se vio afectada su vida digna y mínimo vital, es decir que el salario que devenga es su único ingreso para el sostenimiento y el de su familia, 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.

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, teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional mediante Decreto 417 de 2020 del 17 de marzo del mismo año decreto el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, al haber sido declarada por la OMS el 11 de marzo de 2020, la enfermedad del coronavirus - COVID-19 como una pandemia.

Y como consecuencia el Consejo superior de la Judicatura procedió a suspender los términos judiciales mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526 de marzo de 2020, PCSJA20-11546 de abril de 2020, PCSJA20-11549 de mayo de 2020, PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020 y PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, estableciendo algunas excepciones y adoptando otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor con ocasión de la pandemia denominada COVID-19. Excepciones dentro de las que no se encuentra la acción ordinaria laboral.

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 CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES, 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 **EIDER MACHADO BANDERA**, 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 **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA - HOCAR – SECCIONAL BOGOTÁ D.C., PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**, por considerar que no han vulnerado derecho alguno al accionante.

Por último, **COMUNIQUESE** al **CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, 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 a la dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas y justas y al mínimo vital **del señor EIDER MACHADO BANDERA**, por lo motivado.

**SEGUNDO: ORDENAR** al **CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, 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 **EIDER MACHADO BANDERA**, 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** al **CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, 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 **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA - HOCAR – SECCIONAL BOGOTÁ D.C., PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**, de la presente acción de tutela, por lo motivado.

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

**SEXTO:** 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.

**SEPTIMO:** 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.

**OCTAVO: RECONOCER PERSONERÍA** al **Dr. REMBERTO ESCOBAR PAJARO**, como apoderado judicial del accionante, en los términos y facultades del poder conferido.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

  
**LUIS CARLOS RIAÑO VERA<sup>5</sup>**  
Juez

<sup>5</sup> Firma electrónica: Ley 527 de 1999, Decreto 1747 de 2000, Decreto 19 de 2012, Decreto 333 de 2014, Decreto 1078 de 2015, Decreto 1413 de 2017 Lo anterior, atendiendo a que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526 de marzo de 2020, PCSJA20-11546 de abril de 2020, PCSJA20-11549 de mayo de 2020, PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020 y PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, suspendió los términos judiciales y adoptó otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor por haberse visto afectado el país con casos de la enfermedad denominada COVID-19, catalogada por la Organización Mundial de la salud como una emergencia de salud pública de impacto mundial; y que el Presidente de la República, facultado en el artículo 215 de la Constitución Política expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020: "por el cual se declara un estado de Emergencia Económica, Social, y Ecológica en todo el territorio Nacional".