

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

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

REFERENCIA: 110014003049 2020 00221 00
ACCIONANTE: LICETH CAROLINA MARTÍNEZ DÁVILA
ACCIONADO: BLUE STAR COMUNICACIONES SAS

Se decide en sede de tutela el asunto del epigrafe.

I. ANTECEDENTES

Liceth Carolina Martínez Dávila, actuando a *motu proprio*, acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando la protección a los derechos fundamentales **i) al trabajo ii) vida digna iii) al mínimo vital e iv) igualdad**, con base en la siguiente situación fáctica:

Adujo la accionante que el 16 de diciembre de 2019, suscribió con la accionada contrato de trabajo a término indefinido, para ocupar el cargo de asesora comercial en el área de ventas.

El día 1° de abril de la corriente anualidad, fue notificada por parte de Blue Star Comunicaciones S.A.S., de la suspensión de su contrato laboral, por caso fortuito y fuerza mayor, en atención a la pandemia por el nuevo Covid-19 que asecha al país.

Señaló que dicha medida le afecta su mínimo vital y que a la vez es discriminatoria tras considerar que más que una suspensión lo que se pretende es un despido sin justa causa, dado que debido a las funciones que desempeña en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular 021 de 2020

del Ministerio de Trabajo, la accionante puede ejercer su cargo desde la casa.

Añadió que se encuentra en estado de indefensión y subordinación, e tal manera que acudió a la tutela para evitar un perjuicio irremediable.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2020), disponiéndose el requerimiento a la tutelada Blue Star S.A.S., y la correspondiente vinculación al **ij MINISTERIO DEL TRABAJO**.

Vencido el término, la accionada dio contestación, a través de su representante legal, quien adujo que en virtud de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, se vio en la necesidad de suspender el contrato laboral de la actora, en atención al estado de emergencia decretado por el gobierno nacional con ocasión a la pandemia del nuevo coronavirus Covid-19 que asecha el país.

Aunado a ello, señaló que en principio, se le dio la oportunidad a la accionante de laborar desde su casa; sin embargo, los resultados no fueron los esperados, toda vez que en el mes de marzo, sólo realizó una venta, lo que conllevó a la suspensión de su contrato de trabajo.

Por su parte, el **MINISTERIO DE TRABAJO**, solicitó se declare improcedente la acción de tutela, toda vez que no está legitimado en la causa por pasiva, en la medida que la presunta vulneración de derechos fundamentales recae sobre el accionado.

No obstante ello, señaló que las causales de suspensión del contrato laboral se encuentran inmersas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, por ende, sólo procede la misma, cuando se cumplen los requisitos allí contemplados.

De igual manera, se manifestó acerca de la improcedencia de las acciones de tutela al tratarse del pago de acreencias laborales, como

quiera que la misma no se institucionalizó para ello, como quiera que dichos aspectos deben ser tratados a través de un juicio laboral, ante un juez de la república.

II. CONSIDERACIONES

1.- Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

2.- La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos. La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

3.- La accionante, en este particular caso, fustiga fundamentalmente la decisión adoptada por su empleador de suspender su contrato laboral, bajo la causal contemplada en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual señala: *“El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución (...)”*

4.- En consecuencia, el problema jurídico que debe resolver el despacho, se reduce a establecer si este resguardo constitucional es realmente el mecanismo adecuado para dilucidar y decidir conflictos laborales de este linaje, o si por el contrario, la ciudadana cuenta con otro medio judicial de defensa para hacer valer sus derechos.

5.- Con el propósito de resolver el anterior cuestionamiento, primordialmente se debe memorar que, la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha señalado que, en línea de principio, la acción de tutela no es la llamada a zanjar discrepancias de esa estirpe, porque ello es de

competencia del juez ordinario en la especialidad laboral. Sobre este punto, ha señalado «... Para la Corte la controversia suscitada debe ser dirimida en proceso ordinario ante la jurisdicción laboral. En efecto, según lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo “[l]a Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”. Tal es el escenario judicial previsto por el legislador para resolver este tipo de asuntos dentro de un debate reposado...»¹

De ahí que, la acción de tutela, resulta improcedente como mecanismo principal para dar solución a las controversias que en materia laboral se presentan, salvo cuando se está frente a sujetos de especial protección que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

6.- Pues bien, a pesar que la Circular 00033 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, a través de la cual se adoptan medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus Covid-19 que aqueja al país, no contempla la suspensión del contrato de trabajo, lo cierto es que esta posibilidad se encuentra establecida y reglamentada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde en su numeral 1° se expresa que ello es posible en un evento de caso fortuito y fuerza mayor.

Con ocasión de esta suspensión, el trabajador está eximido de prestar sus servicios personales y el empleador de pagar el salario, subsistiendo de todas formas las demás obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley, so pena que el empleador quede sujeto a las correspondientes sanciones administrativas.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo ha indicado que, la suspensión del contrato laboral, fundamentada en la causal de fuerza mayor y caso fortuito, es una calificación que escapa a la competencia de

¹ Sent T-005 de 2014

dicho Ministerio, por cuanto es una labor judicial que debe hacer el Juez laboral del caso. No obstante, señala que los empleadores tienen una responsabilidad social empresarial, además de la libertad que tienen para autorregularse, concluyendo que, para efectos de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión de los contratos de trabajo es necesario que exista un fundamento jurídico legítimo, y que la sola disposición administrativa del cierre de empresa o suspensión de actividades preventiva no lo es.

6.1.- Ahora, el punto neurálgico de la cuestión es determinar si es viable considerar la pandemia originada en el Covid-19, como en evento generador de caso fortuito o fuerza mayor, a efectos de justificar jurídicamente la procedencia de la suspensión del contrato de trabajo.

6.2.- Respecto a este tópico, es necesario puntualizar que, la dogmática jurídica distingue tres categorías sobre las cuales descansa un evento de caso fortuito o fuerza mayor: a) los generados por sucesos de la naturaleza, b) los generados por hechos del hombre, o c) los derivados de actos de la autoridad. Así, el *caso fortuito* se aplicaría para los hechos producidos por la naturaleza y *fuerza mayor* para aquellos producidos por el hombre o en su caso por la autoridad. Si el acontecimiento proviene de cualquiera de esas fuentes y provoca la imposibilidad física o jurídica de una persona para cumplir sus obligaciones, traerá como consecuencia que el obligado no incurra en las sanciones contractuales o legales, al no considerarse como responsable de dicha situación.

6.3.- Atendiendo las anteriores premisas, tendríamos que en un principio la mera existencia de la enfermedad pandémica del Covid-19 por sí misma no podría considerarse como un caso fortuito o fuerza mayor, el cual conlleve inevitablemente a que el empleador pueda válidamente suspender los contratos labores celebrados con sus trabajadores, pues para ello se requeriría que efectivamente al trabajador se le hubiese diagnosticado tal patología que le impidiese seguir ejecutando su trabajo. Empero, además debe tenerse en cuenta que este es un riesgo que de todas formas debe asumirlo el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

6.4.- De ahí la importancia de ubicar el brote del Covid-19, en una de las tres categorías anteriormente indicadas (sucesos de la naturaleza, hechos del hombre o actos de autoridad). Entonces, bajo el entendido que a la trabajadora no se le ha diagnosticado la enfermedad, resulta evidente que la existencia objetiva de la pandemia no es suficiente para justificar la suspensión del contrato laboral por *caso fortuito o fuerza mayor*.

Sin embargo, no puede decirse lo mismo respecto a las medidas adoptadas por el gobierno nacional para conjurar la emergencia ocasionada por el Covid-19, situación que se ubica ya no en un hecho de la naturaleza, sino en un acto de autoridad competente, el cual eventualmente podría constituir un supuesto de fuerza mayor, atendiendo que en tal acto pueden existir medidas con fuerza de ley vinculantes, que pueden afectar en forma seria, directa o indirecta y en el peor de los casos de manera irreparable y definitiva la capacidad del empleador para cumplir con sus compromisos de todo orden, entre ellas, el pago de nómina, proveedores, facturas etc.

En este dramático escenario, la suspensión del contrato laboral resulta una medida adecuada y razonable porque garantiza tanto al empleador como al empleado su estabilidad económica, al tiempo que preserva la estabilidad laboral del trabajador, quien no se verá desprovisto de amparo en su seguridad social y tiene la virtual garantía de que cuando queden superadas las circunstancias que conllevaron al cierre de la actividad empresarial, pueda regresar a sus condiciones usuales de trabajo.

7.- Ahora bien, la calificación de fuerza mayor o caso fortuito como causal para suspender el contrato de trabajo, debe examinarse de acuerdo a las circunstancias de cada caso en particular. De suerte que para tal ejercicio hermenéutico se debe evaluar cuidadosamente, y teniendo en frente todos los elementos probatorios pertinentes, si verdaderamente existe una absoluta imposibilidad por parte del empleador de seguir ejecutando el contrato de trabajo celebrado con su empleado. Para esto se debe analizar la oferta y la demanda del mercado, el tipo de negocio o empresa que involucra a las partes, los flujos de caja de la empresa, las

utilidades anteriores, el estudio de los libros de comercio que lleva la empresa o empleador, el músculo financiero de la misma, entre otros factores económicos.

7.1. Ciertamente para corroborar las anteriores situaciones fácticas a fin de calificar la fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato laboral, y establecer que tal medida adoptada por el empleador, obedezca realmente a una absoluta imposibilidad de cumplir con sus obligaciones originadas del contrato, y no a una oculta intención de ahorrar o racionalizar recursos, se requiere desde luego de una actividad probatoria profunda, que escapa a la órbita funcional del juez de tutela, quedando radicada tal función en el juez natural de la causa, quien será por mandato legal el llamado a determinar en forma particular las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del Covid-19 en sus actividades económicas propias del giro normal de sus negocios, valoraciones que son ajenas al Juez de tutela.

8.- Además, no se vislumbra en este evento, situaciones que cristalicen un perjuicio irremediable. No se demuestra que con la acción o la omisión de la accionada, se produzca una amenaza real a sus derechos de índole fundamental, que le permita acercarse a una situación de perjuicio de tal magnitud, pues ciertamente la intención del accionado no se orienta a finiquitar la relación laboral celebrada con la accionante, sino a una suspensión de carácter temporal mientras dure la emergencia excepcional que produjo la pandemia del Covid-19.

9.- En lo que atañe a la petición que se ordene a su empleador aceptar la propuesta de ejercer las funciones de su cargo desde su residencia, tampoco es un aspecto que pueda decidirse a través de este mecanismo constitucional de carácter excepcional, por cuanto son aspectos de carácter volitivo de las partes, por lo tanto, estas cuestiones no pueden ser impuestas coercitivamente por parte del juez de tutela.

10.- Con base en lo anterior, es claro que no se cumplen las condiciones para la protección en el terreno del derecho al trabajo, vida

digna y mínimo vital, en ese orden de ideas, el amparo no luce procedente, por lo que se negarán las pretensiones estudiadas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

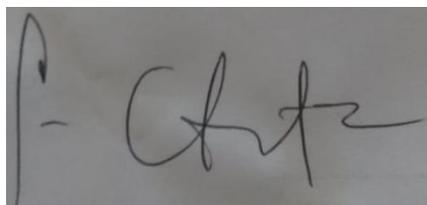
PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **LICETH CAROLINA MARTÍNEZ DÁVILA**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional a **i) MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL.**

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría líbrense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2º Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



NÉSTOR LEÓN CAMELO
JUEZ (FIRMA DIGITAL)