

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO OCHENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL**

(Transitoriamente Juzgado 64 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá - Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de Octubre de 2018 del C.S.J).

**Bogotá D.C., doce (12) de junio del dos mil veinte (2020)**

**Ref. 110014003082-2020-00394-00**

Procede el despacho a resolver respecto de la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por el señor **MAURICIO VALCARCEL VALCARCEL** en contra de **MISIÓN TEMPORAL LTDA.**

Con vinculación del **MINISTERIO DEL TRABAJO, E.S.E HOSPITAL JOSÉ CAYETANO VÁSQUEZ- PUERTO BOYACÁ, MEDIMÁS E.P.S, MI IPS TOLIMA- IPS PUERTO BOYACÁ, AFP PORVENIR SA, EMPRESA MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA, ARL COLPATRÍA, EQUIDAD SEGUROS DE VIDA y JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA.**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1.** El accionante reclamó que se le tutelén sus derechos fundamentales a mínimo vital, vida, vida en condiciones humanas, dignidad humana y debido proceso, motivo por el cual solicitó que se declaré que la orden de suspensión del contrato laboral se efectuó en forma contraria a la ley laboral, así mismo se declaré que desde la fecha de suspensión del contrato de trabajo y hasta el fin de la pandemia continué percibiendo su salario<sup>1</sup>.

Igualmente solicitó que se le ordene a la accionada de manera inmediata que realice los trámites administrativos correspondientes para garantizar el pago oportuno de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que permaneció suspendido su contrato de trabajo.

Adujó como hechos que laboró para la empresa Misión Temporal desde el día 25 de febrero de 2013 vinculado al cargo de operador de equipo pesado bajo contrato por duración de obrar o labor, que consistió en el transporte de materiales como *“tuberías, varillas barra de peso, bobas estín by pass, casetas y la unidad básica”*

Que previo al ingreso de las labores como operador fue sometido a exámenes ocupacionales, los cuales indicaron perfectas condiciones de salud.

<sup>1</sup> Artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo

El día 24 de octubre de 2013 padeció de un accidente de trabajo que le originó una serie de incapacidades médicas y fue diagnosticado con “síndrome bilateral del manguito rotador” entre otras patologías.

Con ocasión a la pandemia (Convid-19), la accionada le envió a vacaciones de manera unilateral y una vez cumplido el referido periodo le informó sobre la suspensión del contrato de trabajo, sin que mediara justificación alguna y dejando de lado la autorización del Ministerio del Trabajo.

Que la accionada previo a la suspensión del contrato de trabajo no adoptó medidas alternativas para desarrollar su labor, de igual modo no se capacitó a los líderes del sistema de gestión frente al reconocimiento de los signos y síntomas del COVID-19, no obtuvo suministros ni elementos de protección para prevenir contagio durante la pandemia, y afirmó que a la fecha tiene pendientes citas de medicina especializada de ortopedia, terapias y se encuentra en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

**1.2.** Dentro del término de traslado la EPS Medimás, solicitó la desvinculación del presente trámite por falta de legitimación en la causa por pasiva, adujo que los hechos narrados por el accionante son ajenos a la entidad, como quiera que el Señor Valcárcel Valcárcel fue diagnosticado con “asterilistesis, trastorno de disco lumbar y otros, las cuales fueron catalogadas como enfermedad laboral”, es decir, que no está en la obligación de costear ningún servicio, pues deben ser asumidos por la aseguradora.

Adicionalmente señaló que no hay prueba con la cual se evidencie la carencia actual de recursos, incapacidades que no hayan sido sufragadas por la EPS en mención, o cualquier conducta que denote la vulneración a derechos fundamentales.

Con respecto al requerimiento efectuado al actor, anexó documento reseñado como concepto de rehabilitación fechado el 11 de julio de 2016, por el cual Cafesalud EPS informó que la rehabilitación del afiliado Mauricio Valcárcel Valcárcel tenía pronóstico laboral desfavorable, quien cumplió incapacidad temporal prolongada.

Finalmente indicó que el accionante se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, actualmente se encuentra afiliado a la ARL Colpatria, por otra parte, que la EPS Medimás ha brindado la asistencia médica pero no tiene información de la calificación de la pérdida laboral.

**1.3.** Porvenir S.A señaló que el Señor Mauricio Valcárcel Valcárcel suscribió formulario de solicitud de vinculación al Fondo de Pensiones Obligatorias administrado por Porvenir SA y que a la fecha no ha elevado ante la administradora, solicitud y/o reclamación alguna.

Por lo anterior, manifestó que no ha incurrido en acción u omisión que haya trasgredido los derechos fundamentales del accionante, en consecuencia, pidió la desvinculación y/o declarar improcedente la acción de tutela con respecto de la Administradora citada.

**1.4.** AXA Colpatria Seguros de Vida S.A. Manifestó que el actor está afiliado a través del empleador Misión Temporal LTDA desde el 1° de octubre de 2014 a la fecha y que no existe reporte de enfermedad o accidente laboral.

Aseguró que la administradora no ha vulnerado ningún derecho fundamental al accionante, dado que lo pretendido es el reconocimiento de derechos emanados de la relación laboral, evento ajeno a la esfera de la ARL, por lo cual solicitó la desvinculación del trámite constitucional.

**1.5.** Misión Temporal señaló que el vínculo laboral con el señor Valcárcel fue mediante contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, desempeñando el cargo de operario de equipo pesado y fue enviado en misión a la empresa usuaria Mansarovar Energy Colombia, por lo tanto las actividades desarrolladas por el actor, no fueron delegadas directamente por esa temporal y por ello desconoce sus padecimientos.

Que la suspensión del contrato obedeció a la contingencia que vive el país, lo que ha impactado económicamente a esa entidad obligándola a adoptar medidas alternativas como lo son, pago de salario sin la prestación del servicio, otorgamiento de vacaciones y suspensión de contrato de trabajo, realizando los aportes al Sistema General de Seguridad Social- SGSS.

Adicionalmente, que la suspensión del contrato suscrito con el Señor Valcárcel está ajustada a la ley y que ésta es una medida para preservar su empleo, garantizando los aportes a seguridad social. Finalmente, indicó que el presente trámite constitucional no cumple con el principio de subsidiariedad dado que la pretensión incoada atañe al Juez Ordinario Laboral.

**1.6.** El Ministerio de Trabajo dentro del término de traslado y de forma subsidiaria pidió que se declare la improcedencia de la presente acción constitucional en contra de dicha entidad, habida consideración que el accionante cuenta con los medios judiciales para la defensa de las pretensiones reclamadas, más aún, porque no transgredió ningún derecho fundamental por cuanto no ostenta la calidad de empresa empleadora.

Agregó que el artículo 51 del Código Sustantivo del trabajo establece de forma concreta las causales de suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador, por lo cual, y atendiendo el impacto a la economía que ha traído la pandemia del COVID-19 el Ministerio de

Trabajo expidió la Circular No. 022 del 19 de marzo de 2020, mediante la cual le recordó a los empleadores su obligación de garantizar el empleo de sus trabajadores en cualquiera de las modalidades referenciadas en las Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020, no obstante precisó que la configuración o no de la fuerza mayor le corresponde ser valorada al Juez de la República, quien determinará o no su existencia con la evaluación de cada uno de los hechos expuestos por las partes, por cuanto el Inspector del Trabajo solo cumplirá con su obligación de observar las circunstancias objeto de comprobación y dejará las constancias que considere pertinentes.

## **II. CONSIDERACIONES**

**2.** Expuesto lo anterior el problema jurídico a resolver es: **(i)** Si se encuentra probado que la accionada vulneró o no los derechos fundamentales alegados por el accionante, al suspenderle el contrato de trabajo invocando la causal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del C. Sustantivo del Trabajo; y, **(ii)** Si como consecuencia de lo anterior habría lugar o no a declarar sin validez dicha determinación ordenando el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de suspensión de la relación contractual.

**2.1** La acción de tutela es un mecanismo establecido por la Constitución para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a su amenaza o violación que, pueda derivarse de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares, sin que se constituya en una vía sustitutiva o paralela de los medios ordinarios de defensa que la misma norma superior y la ley consagran para la salvaguarda de tal clase de derechos.

**2.2.** En primer lugar, si bien es cierto que, ante asuntos de carácter laboral (como lo son entre otros, “la suspensión de los contratos de trabajo”), se impone acudir al Juez ordinario para salvaguardar derechos de tal linaje social; sin embargo, la tutela procede como regla de excepción, cuando están comprometidas garantías fundamentales del trabajador desprotegido y que guarda una relación de subordinación con su empleador.

**2.3.** Expuesto lo anterior, es pertinente señalar inicialmente que en Colombia, solo se suspenderán válidamente los contratos de trabajo, siempre y cuando se cumplan las circunstancias previstas de forma taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo entonces claro, que no es posible que las partes convengan causales de suspensión distintas a las establecidas por el legislador.

A su vez, el artículo 53 ibídem dispone que la suspensión del contrato de trabajo produce una serie de consecuencias, entre ellas, que una vez ocurrida cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es,

empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio, sin embargo, la Corte Constitucional ha precisado que:

*(...) mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado (...)*<sup>2</sup>.

Ahora bien, es menester señalar que para que pueda configurarse la causal de fuerza mayor o de caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio con ocasión a la contingencia declarada por el COVID-19, es necesario que, se cumplan con una serie de requisitos, tales como: a) debe ser imprevisible y por causas ajenas al empleador, b) debe colocar a ambas partes en absoluta imposibilidad de cumplir con la ejecución de sus obligaciones contractuales, c) acreditarse por parte de los empleadores que intentaron agotar previamente cada una de los mecanismos o medidas previstas en la Circular 0021 del 2020 para evitar ocasionar perjuicios a sus trabajadores, d) debe ser temporal o pasajero, tomándose como referente los periodos de confinamiento y de reactivación económica declarados por el Gobierno Nacional, pues en caso de no cumplirse con alguno de los anteriores parámetros, no podrá alegarse por la empresa accionada como causal para la suspensión del contrato la fuerza mayor o el caso fortuito.

Sin embargo, se considera oportuno precisar que conforme lo prevé el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 (vigente), cuando nos encontremos frente a una suspensión de un contrato de trabajo derivada de las causales de “fuerza mayor” o “caso fortuito”, el empleador también debe cumplir con la obligación de dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad pública, a fin que de se comprueben tales circunstancias.

En consecuencia, es menester que el empleador hubiese estudiado previamente la posibilidad de adoptar algunas de las opciones establecidas por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo en la Circular 0021 del 2020 con el fin de proteger el empleo y el ingreso de sus trabajadores, junto con el procedimiento del aviso correspondiente ante el indicado Ministerio para que dicha determinación de suspensión del contrato del trabajo sea considerada

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

como válida antes de invocar la causal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., por la contingencia ocasionada por el COVID 19, sin importar la modalidad de la relación contractual, pues de lo contrario, procederá el amparo de tutela, por cuanto el empleador no podrá alegar como causal la fuerza mayor o el caso fortuito, en la medida en que, por el hecho de haberse declarado la pandemia por parte de la OMS y el Estado de emergencia sanitaria en nuestro país, no opera de forma autónoma la facultad del empleador de adoptar alguna determinación frente a la suspensión del contrato de trabajo de algunos de sus trabajadores.

**2.4.** Por otro lado, previo a realizar cualquier análisis de fondo en el caso en particular, se torna indispensable anotar que con la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional se señalaron una serie de lineamientos legales con el fin de superar la crisis económica y el estado de emergencia sanitaria derivado de la pandemia que ha causado el Coronavirus COVID-19 por las diferentes medidas de confinamiento adoptadas por la autoridades administrativas del orden Nacional, Departamental y Distrital, entre ellas, resulta viable traer a colación las Circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio del Trabajo (Medidas para la protección del empleo).

Las citadas circulares establecen en materia laboral una serie de medidas que deben garantizar los empleadores con el fin de garantizar el bienestar de sus trabajadores durante la crisis actual, tales como: i) Trabajo en casa, ii) Teletrabajo, iii) Jornada laboral flexible, iv) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) Permisos Remunerados y vi) 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, las cuales pueden otorgarse a los trabajadores de forma anticipada, antes de causarse el Derecho”.

A su vez, la Circular No. 0022 del 19 de marzo de 2020 hace un llamado a los empleadores para que protejan los derechos de sus trabajadores, teniendo en cuenta para ello, las modalidades de trabajo previamente establecidas y estimulándose así la sostenibilidad de los puestos de trabajo, los ingresos de los trabajadores y la economía del país.

**2.5.** Definido lo anterior y descendiendo al estudio del caso, se encuentran probados los siguientes hechos con relevancia para la determinación que está por adoptarse:

a). Entre el señor Mauricio Valcárcel Valcárcel y la empresa Misión Temporal se celebró un contrato de obra o labor, desempeñando el cargo de operador de equipo pesado.

b). Que el vínculo contractual fue suspendido a partir del 22 de marzo de 2020 para lo cual la empleadora invocó lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en razón a la declaración de emergencia sanitaria y el Aislamiento Preventivo Obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19.

c). La sociedad accionada otorgó al actor vacaciones anticipadas, tal como lo estableció el Gobierno Nacional para mitigar el impacto económico con ocasión a la pandemia declarada por el COVID-19.

d). De la historia clínica del señor Mauricio Valcarcel Valcarcel se desprende que padece, entre otras de “*Asterilistesis, trastorno de disco lumbar, contusión en región dorsolumbar, síndrome de maguito rotatorio bilateral*”, algunas de las cuales fueron catalogadas como enfermedad laboral con “*pronóstico laboral desfavorable*” y al parecer en proceso de calificación de la pérdida de su capacidad laboral.

A partir de los anteriores elementos de prueba de forma prematura se advierte que la presente solicitud de amparo está llamada a prosperar en la medida en que, no aparece acreditado que la sociedad Misión Temporal LTDA., previo a disponer de la suspensión del contrato de trabajo del accionante hubiere tramitado la autorización pertinente ante Ministerio del Trabajo, con lo cual es indudable que se desatendió el postulado normativo previsto en numeral tercero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>3</sup>.

Adicionalmente téngase en cuenta que para el caso en particular el actor es un sujeto de especial protección, pues acreditado está la disminución de su capacidad laboral según se desprende de lo afirmado por MEDIMAS EPS y la copia de su historia clínica, sin que se pueda aceptar lo afirmado por la accionada en cuanto al desconocimiento del estado de salud de su empleado, porque estaba en misión en otra empresa, cuando existe prueba que por las patologías estuvo incapacitado por un periodo de tiempo prolongado e incluso en lo que hace al diagnóstico de: “*contusión en región dorsolumbar*” fue consecuencia de un accidente de trabajo.

Siendo así las cosas, como evidentemente lo son, sumado a que no se desvirtuó que el actor cuente con otra fuente de ingresos, que la suspensión del contrato de trabajo se realizó desatendiendo las normas

---

<sup>3</sup> Art. 51 Código Sustantivo del Trabajo. 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

que regulan la materia y sin considerar las condiciones de salud de éste, se considera existe la vulneración a los derechos fundamentales que se invocan, lo cual impone, sin que sea necesaria consideración adicional, conceder el amparo reclamado, ordenándole a la accionada dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral y procediendo a cancelar los salarios dejados de percibir.

### III. DECISIÓN

Por mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCHENTA Y DOS (82) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** transformado transitoriamente en **JUZGADO SENSENTA Y CUATRO (64) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ** (Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de Octubre de 2018 del C.S.J.), administrando justicia en nombre de la **REPÚBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la ley,

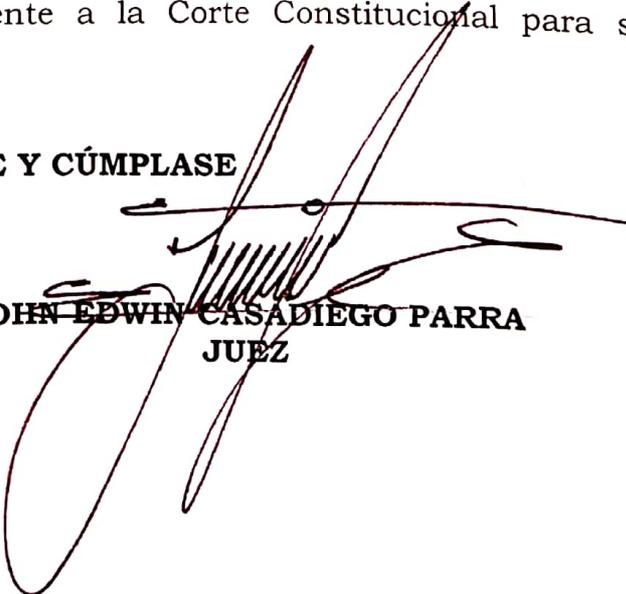
#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales a la vida digna y al mínimo vital del ciudadano **MAURICIO VALCÁRCEL VALCÁRCEL** en contra de **MISIÓN TEMPORAL LTDA.**, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al señor James Humberto Flórez Serna como representante legal de **MISIÓN TEMPORAL LTDA.** o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo adoptada respecto de su empleado **MAURICIO VALCÁRCEL VALCÁRCEL** y procediendo a cancelar los salarios dejados de percibir.

**TERCERO:** Comuníquese esta determinación a los interesados haciéndoseles saber que contra la misma, dentro de los tres (3) días a su notificación procede el recurso de apelación y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**JOHN EDWIN CASADIEGO PARRA**  
**JUEZ**

l.o