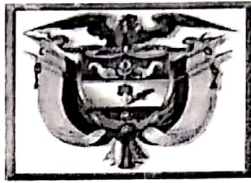


REPÚBLICA DE COLOMBIA



**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., dieciséis (16) de junio del dos mil veinte (2020)

Ref. 110014003082-2020-00395-00

Procede el despacho a resolver, respecto de la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **AUGUSTO QUEVEDO QUEVEDO, RODOLFO CABIATIVA CABIATIVA** y **BENJAMIN DÍAZ** en contra de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**. Con vinculación del **MINISTERIO DEL TRABAJO**.

I. ANTECEDENTES

1. Los accionantes a través de su apoderado judicial solicitaron que se les tutelen sus derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital y al mínimo vital, para que se le ordene a la empresa accionada que proceda a dejar sin valor y efecto la suspensión de los contratos de trabajo de los accionantes, por ser contraria a las disposiciones normativas expedidas por el Gobierno Nacional en el marco de la crisis humanitaria declarada por el COVID-19.

Así mismo solicitó que se le ordene a la empresa accionada cancelar a sus trabajadores los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que permaneció suspendido su contrato de trabajo.

Finalmente pretendió que se conmine a la Corporación Club Campestre los Arrayanes que se abstenga de continuar ordenando la suspensión y la terminación de los contratos de trabajo de sus empleados mientras persiste la crisis económica y humanitaria declarada por el COVID-19.

1.2. El Club Campestre los Arrayanes, luego de traer a colación los diferentes decretos expedidos por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia sanitaria y económica declarada por el COVID 19, solicitó que se nieguen las pretensiones de esta tutela, como quiera que, los accionantes cuentan los mecanismos establecidos por la ley para garantizar la protección de sus derechos.

Informó que respecto del señor Augusto Quevedo Quevedo entre los días 28 de marzo y 16 de abril de 2020, se encontraba disfrutando de vacaciones, agregando que entre los días 14, 15, 17, 18 y 19 de abril de 2020 se le realizó el pago de los días de la familia y de algunos compensatorios como un mecanismo o alternativa laboral frente a la falta de actividades generada por la pandemia del Covid.

Por lo anterior afirmó que no ha vulnerado ningún derecho fundamental del citado accionante, como quiera que el contrato de trabajo se encuentra vigente y en ejecución, razón por la cual, actualmente esta prestando sus servicios a la compañía y devengando su salario normalmente.

Con relación al señor Rodolfo Cabiativa Cabiativa afirmó que entre los días 24 de marzo y 11 de abril de 2020 disfrutó de sus vacaciones, y los días 13, 14 y 15 de abril de 2020 se le realizó el pago de los días de la familia reconociéndosele entre el 16 de abril al 6 de mayo de 2020 una mesada adicional por concepto de días remunerados como una ayuda para que pudiera subsistir durante los días que no prestó sus servicios al Club.

Frente al señor Benjamín Díaz entre los días 18 de marzo al 7 de abril de 2020 disfrutó de sus vacaciones y entre los días 8, 11 y 13 de abril de 2020 se efectuó el pago de los días de la familia, reconociéndosele entre el 16 de abril al 6 de mayo de 2020 una mesada adicional por concepto de días remunerados como una ayuda para que pudiera subsistir durante los días que no prestó sus servicios al Club, precisando que los contratos de trabajo de los accionantes aún se encuentran vigentes.

Por otro lado, sostuvo que el Club para el mes de abril de 2020 presentó una grave afectación en su situación financiera, como quiera que, sus ingresos operacionales se redujeron en un 64%, situación que conllevó a que se le propusiera a sus trabajadores, incluidos a los aquí accionantes algunas figuras que permitiera la sostenibilidad de los empleos, tales como reducción de la respectiva jornada laboral y un ajuste salarial a los salarios mínimos devengados mensualmente.

Finalmente señaló que, ante la existencia de una causal objetiva y demostrable de una fuerza mayor (calamidad pública por la pandemia del COVID-19), se realizó la suspensión de los contratos de trabajo de algunos de sus empleados, atendiendo lo previsto en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

II. CONSIDERACIONES

2. De lo anterior se desprende que aquí lo que corresponde resolver es: **(i)** Si el Club Campestre los Arrayanes, vulneró o no los derechos fundamentales alegados por los accionantes al suspender sus contratos de trabajo invocando la causal dispuesta en el numeral 1° del artículo 51 del C. Sustantivo del Trabajo; y, **(ii)** Si como consecuencia de lo anterior habría lugar a ordenar que se declare sin validez la determinación adoptada por el empleador de suspensión y ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

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 prevé que la suspensión del contrato de trabajo produce una serie de consecuencias, entre ellas, que una vez ocurrida la suspensión 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 (...)*¹.

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

¹ T-048 de 2018. Corte Constitucional.

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. (Se subraya el texto).

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 correspondiente Ministerio para que dicha determinación de suspensión del contrato del trabajo sea considerada 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 sus trabajadores.

2.4. Por otro lado, previo a realizar cualquier análisis de fondo en el caso en particular, se torna indispensable anotar como 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 expidieron 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 nuevo 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

Así mismo, el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 de 2020 del 8 de mayo de 2020 creó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), con el cual busca otorgar un subsidio a las personas que hayan visto una reducción de sus ingresos, garantizando un subsidio equivalente al 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20 %. (Medidas para la protección del empleo).

Los anteriores preceptos establecen en materia laboral los elementos 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, vi) Salario sin prestación del servicio, atendiendo el subsidio económico garantizado por el Gobierno Nacional equivalente al 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20%.

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 en particular, se encuentran demostrados los siguientes hechos con relevancia para la determinación que está por adoptarse:

a). Entre el señor Augusto Quevedo Quevedo y la Corporación Club Campestre los Arrayanes, se han venido celebrando varios contratos de trabajo a término fijo desde el 18 de julio de 2013 para desempeñar el cargo de auxiliar de mantenimiento, cuyo vínculo laboral fue suspendido a partir del 7 de mayo de 2020 y de forma indefinida, para lo cual, la empleadora invocó como causal lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo debido a la declaración de emergencia sanitaria y al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19.

b). Entre el señor Benjamin Díaz y la Corporación Club Campestre los Arrayanes, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de noviembre de 1992, cuyo vínculo laboral fue suspendido a partir del 7 de mayo de 2020 y de forma indefinida, para lo cual, la empleadora invocó como causal lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en razón la declaración de emergencia sanitaria y al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19.

c). Entre el señor Rodolfo Cabiativa Cabiativa y la Corporación Club Campestre los Arrayanes, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de noviembre de 1993, cuyo vínculo laboral fue suspendido a partir del 7 de mayo de 2020 y de forma indefinida, para lo cual, la empleadora invocó como causal lo previsto en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en razón la declaración de emergencia sanitaria y al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional por el Covid-19.

d) Que la entidad accionada mediante comunicación del 28 de abril de 2020, informó a sus trabajadores, de un lado, las dificultades económicas que ha venido enfrentando ante el cierre temporal del Club como consecuencia de las medidas de aislamiento preventivo declaradas por el Gobierno Nacional, y por otro, las propuestas que ha puesto en marcha para la protección del empleo de sus trabajadores, tales como vacaciones, pago de días de la familia y de algunos compensatorios, junto con el otorgamiento de licencias remuneradas, las cuales se harán efectivas previo consenso entre las partes.

e) Mediante comunicación del 3 de junio de 2020, el Club Campestre los Arrayanes le informó al señor Augusto Tulio Quevedo Quevedo que por las necesidades de operación había determinado que a partir del 4 de junio de 2020, levantaría la medida de suspensión del respectivo contrato de trabajo del accionante, por lo tanto, desde esa fecha debía asistir a las instalaciones.

2.6. Lo anterior, permite concluir que ante la ausencia de pruebas que pudieran acreditar que la Corporación accionada intento previamente acceder al subsidio y/o beneficio económico otorgado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 del 8 de mayo de 2020 –mediante el cual se garantiza un subsidio equivalente al 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20 %- con el fin de proteger el empleo y el ingreso de sus trabajadores, se vulneraron los derechos fundamentales alegados por los señores Augusto Quevedo Quevedo, Rodolfo Cabiativa Cabiativa y Benjamin Díaz, por cuanto ante la ausencia de dicho requisito el empleador no puede invocar como causal para la determinación de suspender los contratos de trabajo de los accionantes la prevista en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., de un lado, porque dicha determinación de suspensión no se puede adoptar de forma indefinida, por cuanto no puede ser superior a 120 días y la accionada pudo tomar como referente los periodos de confinamiento y de reactivación económica que han venido siendo declarados por el Gobierno Nacional; y de otro lado, porque la empleadora pudo haberse hecho acreedora del beneficio económico garantizado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 de mayo de 2020.

Adicionalmente, porque si bien, se comprobó que la Corporación Club Campestre los Arrayanes adoptó la determinación de levantar la medida de suspensión del contrato de trabajo del señor Augusto Tulio Quevedo Quevedo, también lo es que, se observó que desde la fecha en que medió la suspensión de sus contrato laboral (7 de mayo de 2020), el aludido accionante no percibió ningún ingreso económico por concepto de su salario.

Finalmente porque no se acreditó que la entidad accionada cumplió con la obligación de poner en conocimiento del Ministerio de Trabajo la decisión de suspender el contrato de trabajo de los ciudadanos Augusto Quevedo Quevedo, Rodolfo Cabiativa Cabiativa y Benjamin Díaz, situación que ha originado que, a la fecha su solicitud no haya sido objeto de evaluación conforme lo prevé la Resolución No. 0803 del 19 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.

Bajo este orden de ideas y en la medida en que los accionantes no cuentan con otra fuente de empleo y por ende, dependen económicamente de los ingresos recibidos por su salario como única fuente de trabajo y toda vez que se demostró que para la fecha de la suspensión de sus contratos de trabajo (7 de mayo de 2020) no había mediado ninguna solicitud de evaluación dirigida con destino al Ministerio del Trabajo, ni de evaluación para acceder al beneficio económico garantizado por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 639 de mayo de 2020 -medida de

protección a los trabajadores con ocasión al estado de emergencia económico y sanitario declarado por el COVID-19-, es menester para este Juez Constitucional tutelar los derechos fundamentales invocados a fin de evitar un perjuicio irremediable, como quiera que, a pesar de que los accionantes cuentan con otro mecanismo de defensa judicial, como es la justicia ordinaria laboral, el mismo en las actuales circunstancias, no resulta eficaz, ni idóneo, ya que los términos judiciales fueron suspendidos mediante los Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, los cuales no incluyeron dentro de las excepciones para la prestación del servicio la acción ordinaria laboral.

En consecuencia, sin que sea necesaria alguna consideración adicional, se tutelarán los derechos fundamentales invocados, para ordenar a la accionada dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral de sus trabajadores Augusto Quevedo Quevedo, Rodolfo Cabiativa Cabiativa y Benjamin Díaz, procediendo a cancelar los emolumentos salariales 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:

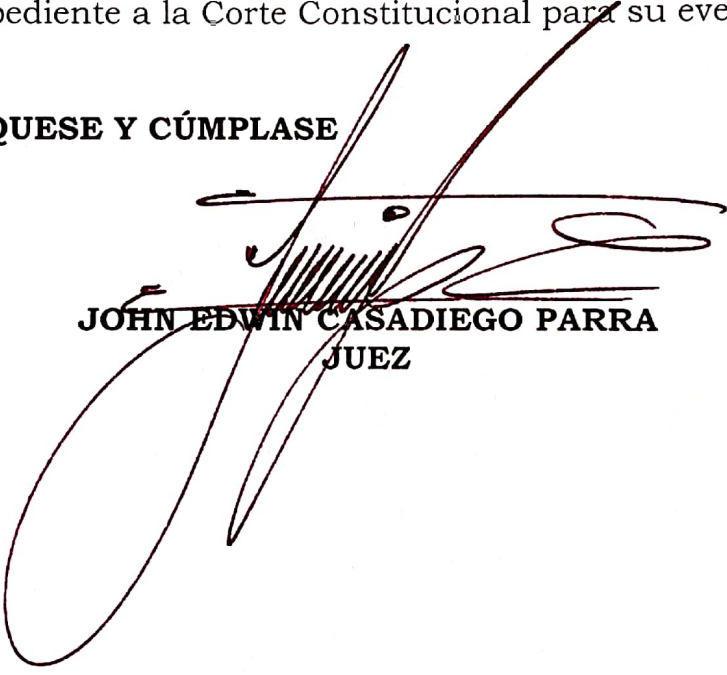
PRIMERO: CONCEDER el amparo a los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital y al mínimo vital de los ciudadanos **AUGUSTO QUEVEDO QUEVEDO, RODOLFO CABIATIVA CABIATIVA y BENJAMIN DÍAZ** en contra de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al señor Andrés Augusto Alarcón Acevedo como representante legal de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si a la fecha no lo hubiere hecho, dejar sin efectos la suspensión de los contratos de trabajo de los ciudadanos **AUGUSTO QUEVEDO QUEVEDO, RODOLFO CABIATIVA CABIATIVA y BENJAMIN DÍAZ**, cancelando además los salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de sufragar desde el 7 de mayo de 2020 hasta la fecha de reintegro de sus trabajadores, los cuales deberán ser compensados con el valor de las mesadas adicionales canceladas y/u otro tipo de ayudas pagadas a los trabajadores durante el término de suspensión de los contratos.

TERCERO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por no acreditarse vulneración a los derechos reclamados por los accionantes en cabeza de esta entidad.

CUARTO: COMUNIQUESE esta decisión a los interesados haciéndoseles saber que contra la presente, 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

an