



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**  
Medellín, veinte (20) de mayo de dos mil veinte (2020)

<b>Proceso:</b>	Acción de Tutela
<b>Accionante:</b>	Yudis del Carmen Rangel Martínez
<b>Accionados:</b>	Jiro S.A. e Industrias Jorvan S.A.S.
<b>Radicado:</b>	05001 40 03 011 <b>2020 00334-00</b>
<b>Instancia:</b>	Primera
<b>Providencia:</b>	<b>Sentencia Tutela No. 103 de 2020</b>
<b>Decisión:</b>	Concede Amparo Constitucional
<b>Tema:</b>	El artículo 25 de la Constitución Política dispone que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por la señora **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ** en contra de **JIRO S.A.** e **INDUSTRIAS JORVAN S.A.S.**, para la protección de sus Derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y a la estabilidad laboral.

## **I. ANTECEDENTES.**

**1. Fundamentos Fácticos.** Expresó la accionante que desde el 23 de agosto de 2017, sostiene un contrato laboral por obra o labor con la empresa temporal JIRO S.A., inicialmente para realizar labores de operaria de producción para la empresa usuaria INDUSTRIAS JORVAN S.A.S., cuyo objeto es la fabricación de electrodomésticos.

Asimismo, señaló que el 1 de febrero de 2018 sufrió un accidente laboral dentro de las instalaciones de la empresa INDUSTRIAS JORVAN S.A.S., se golpeó el volar de la falange media del cuarto dedo de la mano izquierda, lo cual le trajo como consecuencia, dolor,

limitación funcional, sin deformidad, limitación para la flexión del IFD del cuarto dedo y en la actualidad, está calificada y tiene restricciones de carácter permanente.

Manifestó que fue reubicada a su cargo inicial de operaria de producción el 17 de noviembre de 2018 en las instalaciones de la empresa temporal JIRO S.A. en el área de archivo del fondo de empleados Feiro. Afirma la demandante en tutela que actualmente se encuentra reubicada en la empresa JIRO pues tiene estabilidad laboral reforzada con última calificación de la Junta Nacional del 21 de abril de 2020 con una merma de capacidad laboral del 19.11% lo que la hace ser sujeto de especial protección constitucional en los términos del inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política de 1991.

Adujo la accionante, que la empresa JIRO le envió comunicación el 25 de marzo de 2020 mediante la cual le manifestaban que le iban a adelantar vacaciones y luego procederían con la suspensión del contrato laboral. No obstante, como se negó a firmar el documento mencionado, para el 13 de abril de 2020, le enviaron una comunicación en la cual le indicaban que procederían con la suspensión del contrato de trabajo por el tiempo que se mantenga la emergencia sanitaria en el país, decisión que efectuarían unilateralmente, alegando caso fortuito y fuerza mayor por el COVID 19.

Por lo anterior, la accionante hizo alusión a las Circulares 021 y 022 de 2020, en las cuales el Ministerio de Trabajo indicó que las empresas no pueden suspender contratos laborales sin antes otorgar vacaciones causadas o adelantadas o agotar el teletrabajo o trabajo en casa; así como a otras normatividades, para indicar que lo realizado por la empresa está por fuera de los lineamientos constitucionales y legales, y que para suspender el contrato laboral debió dar aviso al Ministerio del Trabajo.

Finalmente señaló que, por ser persona con estabilidad laboral reforzada, se encuentra en circunstancia de vulnerabilidad pues necesita ingreso mínimo que le permita obtener los medios de subsistencia para ella y sus hijas pues es madre cabeza de familia y paga arriendo.

**2. Petición.** Con fundamento en los hechos narrados, solicitó ordenar a JIRO S.A. y a INDUSTRIAS JORVAN S.A. seguir ejecutando el contrato laboral sin solución de continuidad; realizar el pago de los días de salario causados entre el 13 de abril de 2020 hasta la fecha del reintegro y finalmente, ordenar a JIRO la opción de teletrabajo o el

trabajo en casa, o salario sin prestación del servicio, como lo disponen las Circulares 021 y 022 de 2020 del Ministerio de Trabajo, debido a que la labor de archivo que realizaba la podría ejecutar desde su casa.

**3. De la contradicción.** Las empresas accionadas fueron notificadas del auto admisorio proferido el 12 de mayo de los corrientes, mediante oficios No.0872 y 0873, remitidos a los correos electrónicos que constan en los certificados de existencia y representación, por lo que, procedieron a aportar respuesta en los siguientes términos:

JIRO S.A.: Señaló que la entidad en calidad de empleador invitó a la trabajadora a celebrar un acuerdo en el cual le concedían las vacaciones que a la fecha tenía causadas y ante la negativa, el empleador se vio obligado por razones ajenas a su voluntad, suspender el contrato de trabajo de la hoy accionante invocando el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, facultad que aduce no requiere acuerdo previo entre las partes.

Afirma que efectivamente el contrato de trabajo se encuentra suspendido desde el 13 de abril, pero luego de informarle a la empleada la suspensión, ella voluntariamente informó que sí deseaba disfrutar de sus vacaciones causadas, por lo tanto, el empleador le concedió y pagó las mismas siguiendo las recomendaciones del Ministerio del Trabajo en la Circular 021, no obstante la accionante omite que previo a la suspensión se concedió y pagó su periodo vacacional, demostrando con ello su mala fé.

Señaló que el empleador no desconoce el principio de solidaridad, pues ante la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo, le concedió vacaciones y mantiene activos los pagos de la seguridad social de la trabajadora; de otro lado indica que JIRO ha informado al Ministerio del Trabajo y ha contestado diferentes requerimientos del Ministerio sobre el mismo sentido.

En cuanto al estado de salud de la accionante, afirma que es cierto que la trabajadora cuenta con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, la cual JIRO en ningún momento ha desconocido o vulnerado, por el contrario, ha mantenido vigente su contrato de trabajo cumpliendo con los presupuestos legales y pagando aún los aportes correspondientes al sistema de seguridad social.

Ahora, con relación a la necesidad de un ingreso que tiene la accionante, la empresa afirma que en el mes de febrero cumplió con la obligación de consignar en las cesantías

de ella, por lo cual, puede acceder al retiro parcial de las mismas, medida que fue adoptada por el Presidente de la República en el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020.

Finalmente, se opone a todas las pretensiones aduciendo que JIRO S.A. utilizó la facultad legal contenida en el artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo para suspender el contrato de trabajo por "fuerza mayor o caso fortuito", teniendo en cuenta que la empresa no está operando desde sus sedes administrativas las cuales se encuentran cerradas desde el pasado 20 de marzo. Igualmente, se opone a la solicitud de continuar pagando los salarios y demás prestaciones sociales, pues el efecto jurídico de la suspensión es la interrupción de pagar los salarios de esos lapsos; y en cuanto a trabajar desde casa, afirma que el cargo no es compatible, pues es un cargo operativo de archivo, que consiste en organizar carpetas y comprobantes contables físicos y como se encuentra la empresa cerrada, no ha habido recepción de documentos que permita realizar el trabajo a la accionante.

-INDUSTRIAS JORVAN S.A.S.: Afirmó que la empresa no ha violado o amenazado los derechos de la accionante y que lo pretendido desborda los fines de la acción constitucional, por lo que sería la Jurisdicción Ordinaria Laboral la llamada a dirimir la controversia planteada.

Indica que la señora Yudis del Carmen fue contratada por JIRO S.A. como empresa temporal para ser remitida como trabajadora en misión a la empresa usuaria INDUSTRIAS JORVAN S.A.S. sin embargo, afirma que la accionante hace más de un año no presta servicios allí, por lo cual la entidad no ha intervenido en las decisiones contractuales del empleador JIRO S.A. con la actora.

En consecuencia, solicita rechazar por improcedente la acción de tutela teniendo en cuenta que no se vulneró derecho fundamental alguno y no existe relación ni vinculación actual con la promotora de la acción, por lo que la entidad no está llamada a responder por las pretensiones.

**4. Problema Jurídico.** Corresponde a este despacho resolver si **JIRO S.A.** e **INDUSTRIAS JORVAN S.A.S.**, están vulnerando los derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas y

justas, a la igualdad y a la estabilidad laboral, al suspender el contrato de trabajo de la señora **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ**.

Para abordar dicho interrogante, se aludirá de manera somera a la acción de tutela y se harán unas consideraciones respecto a los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral, el régimen jurídico de las Empresas de Servicios Temporales, el Derecho Fundamental al trabajo, el Mínimo Vital, Covid-19 "Coronavirus", Estado de Emergencia y la protección laboral y constitucional a persona con disminución en capacidad laboral de cara a los reiterados pronunciamientos por parte de la Honorable Corte Constitucional.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decidir el presente asunto, previas las siguientes,

## **II. CONSIDERACIONES:**

**1. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral.** La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

De hecho, de manera reiterada, se ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Requisito de subsidiariedad. La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos deben acudir de manera preferente a ellos

cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

Exigencia que, se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador y, menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes en los procesos judiciales.

Sin embargo, la Corte Constitucional también ha considerado la acción de tutela como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, cuando estos adolecen de idoneidad y eficacia, circunstancia que está ligada a la inminencia de un perjuicio irremediable. Es por ello que se ha señalado que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados –al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real–, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo, en estas circunstancias, la procedencia de la acción de tutela.

Requisito de inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia.

Ahora bien, insistentemente ha resaltado esta Corporación que la razonabilidad del plazo no puede determinarse a priori, pues ello se traduciría en la imposición de un término de caducidad o prescripción prohibido por el artículo 86 de la Constitución, sino de conformidad con los hechos de cada caso concreto. Es por ello que “en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso”.

En este orden de ideas, surtido el análisis de los hechos del caso concreto, el juez constitucional puede llegar a la conclusión de que una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez por haber sido interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el asunto.

**2. El régimen jurídico de las Empresas de Servicios Temporales.** El marco jurídico de las empresas de servicios temporales está contenido en la Ley 50 de 1990, que regula la relación de estas con la empresa usuaria y el régimen laboral de los trabajadores a ellas vinculados, a fin de proteger las partes de la relación laboral.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, manifiesta que la empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

De conformidad con el artículo 74 de esta Ley, los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Estos últimos son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios, a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

Por otra parte, conforme al artículo 77 ibídem, las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

A su vez, esta Ley dispone que a los trabajadores en misión: (i) se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral; (ii) tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma actividad; (iii) deben acceder a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación; (iv) se les debe dar la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios, de forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Por último, en materia de salud ocupacional de estos trabajadores, la Ley refiere que de ella es responsable la empresa de servicios temporales, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores de planta.

En Sentencia T-284 de 2019, la Corte Constitucional expresó que:

(...) la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales “subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado”. Sin embargo, como se indicó en precedencia, esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo que las empresas que contratan trabajadores temporales evadan las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes. En consecuencia, cuando la empresa usuaria requiera los servicios que realiza el trabajador en misión, ya no de forma temporal sino de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales del trabajador, so pena de su vulneración.

El vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, razón por la cual, la empresa de servicios temporales es el empleador para todos los efectos legales. Diferente es la relación entre la empresa de servicios temporales y las empresas usuarias, en el marco de la cual recae, en la primera, la obligación de remitirle personal a las segundas a cambio de un precio determinado, para lo cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión.

En conclusión, la Corte ha reconocido que el vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, por lo que entre las

mismas surge una relación contractual; y que la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

**3. Derecho Fundamental al Trabajo.** La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corte Constitucional la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que "Cuando el Constituyente de

1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”.

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

**4. Vulneración al mínimo vital.** Las personas por el solo hecho de existir poseen derechos innatos que requieren de protección legal y constitucional, como lo es el caso del derecho al mínimo vital que no es más que garantizar la vida de los individuos en condiciones dignas para el disfrute pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás individuos de la sociedad, propiciando las condiciones materiales mínimas de existencia.

Este mínimo vital, no se limita a la simple supervivencia de la persona sino a la vida digna del individuo, lo que abarca conceptos como vivienda digna, seguridad social, salud, entre otros, que permitan la raigambre de la dignidad humana, constituye, como lo dice la Corte: “ la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.

Ahora, su afectación se acredita, tal y como lo ha dicho la jurisprudencia de la Corte, cuando: “(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidad (sic) básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave.”

De manera, que en tanto la vida digna de las personas depende, en gran medida, de una fuente de ingreso económico que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, sea a través de la remuneración salarial o mesada pensional, la suspensión o la restricción

a recibir esta prestación económica pone en grave riesgo la vida digna del titular del derecho y de las personas que están a su cargo.

**5. Covid-19 "Coronavirus".** La Organización Mundial de la Salud explicó que los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

En la página oficial del Ministerio de Salud, se indicó el nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII), PANDEMIA, puesto que se han identificado casos en todos los continentes y, el día 6 de marzo de 2020, se confirmó el primer caso en Colombia.

**6. Estado de Emergencia.** La Constitución de 1991 regula, en sus artículos 212 a 215, los estados de excepción. A la luz de tales artículos, excepcionalmente el Presidente de la República, con la firma de todos los Ministros, podrá declarar tres tipos de estados de excepción: (i) Guerra Exterior, (ii) Conmoción Interior y (ii) Emergencia Económica, Social y Ecológica. Además de lo previsto en tales artículos constitucionales, dichas modalidades de estados de excepción, así como su sistema de controles, están regulados en la LEEE.

El artículo 215 de la Constitución prescribe que la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica solo puede llevarse a cabo "por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario".

A su vez, la misma disposición prevé que los decretos legislativos en el marco del Estado de Emergencia tendrán fuerza de ley y deberán ser (i) motivados, (ii) firmados por el Presidente y todos los Ministros, (iii) destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos, (iv) referirse a materias que tengan relación directa

y específica con el Estado de Emergencia, y, finalmente, (v) podrán, de forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes, los cuales dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente.

Ahora, mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 el Presidente de la Republica declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional, por el término de treinta días calendario. Posteriormente, con la expedición del Decreto 457 del 22 marzo de 2020, el Gobierno Nacional anunció el aislamiento preventivo obligatorio del pueblo colombiano, entre el 24 de marzo de 2020 y el 13 de abril de 2020, como medida preventiva en la propagación del coronavirus. Por último, el Presidente de la Republica extendió el aislamiento preventivo obligatorio del pueblo colombiano, hasta el 31 de mayo de 2020.

**7. De la protección laboral y constitucional a persona con disminución en capacidad laboral.** La corte constitucional se ha pronunciado manifestando en la sentencia T 445-2016, con base en el derecho fundamental a la igualdad, que no se puede tratar de la misma manera a una persona sana que a otra que padece una afectación temporal en salud o se encuentra en estado de vulnerabilidad. El artículo 53 de la Constitución Nacional, consagra los principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo y que se orientan a lograr, de alguna forma, el postulado de la igualdad entre las partes contratantes, tan esquivo tratándose de relaciones de trabajo, donde de antaño se ha reconocido la desigualdad que existe entre los sujetos intervinientes en ella.

### **III. CASO CONCRETO:**

En el caso sometido a estudio, solicitó la accionante **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ** la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y a la estabilidad laboral, los cuales consideró estaban siendo vulnerados por **JIRO S.A.** e **INDUSTRIAS JORVAN S.A.**, al haber suspendido el contrato de trabajo de la accionante y con ello el pago de su salario, a pesar de considerarse una persona en situación de vulnerabilidad.

Ahora bien, pretende la aquí demandante en tutela, que, por esta vía constitucional, se ordene a las accionadas seguir ejecutando el contrato laboral sin solución de continuidad; realizar el pago de los días de salario causados entre el 13 de abril de 2020 hasta la fecha del reintegro y finalmente, ordenar a JIRO la opción de teletrabajo o el trabajo en casa, o salario sin prestación del servicio, como lo disponen las Circulares 021 y 022 de 2020 del Ministerio de Trabajo, debido a que la labor de archivo que realizaba la podría ejecutar desde su casa.

La accionada INDUSTRIAS JORVAN S.A.S. en su defensa, afirmó que no ha violado o amenazado los derechos de la accionante y que lo pretendido desborda los fines de la acción constitucional, por lo que sería la Jurisdicción Ordinaria Laboral la llamada a dirimir la controversia planteada; asimismo afirmó que la accionante fue trabajadora en misión remitida por la empresa de servicios temporales JIRO S.A., sin embargo, hacía más de un año no prestaba sus servicios allí, por lo cual la entidad no está llamada a responder por las pretensiones invocadas.

De otro lado, la accionada JIRO S.A. informó que tenían conocimiento de que la accionante tuviera una merma en su capacidad laboral y por ello, habían procedido conforme la ley, respetando sus derechos fundamentales, no obstante, en virtud de la pandemia por la cual estamos atravesando, la empresa procedió a suspender los contratos laborales por "caso fortuito y fuerza mayor", no sin antes haber otorgado las vacaciones causadas en este caso, a la señora YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ, por lo que, según ellos no vulneraron derecho fundamental alguno.

De las pruebas adjuntadas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo siguiente:

Que entre la accionante, señora **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ**, y la empresa de servicios temporales **JIRO S.A.** suscribieron contrato de trabajo por obra o labor determinada para trabajador en misión, desde el 23 de agosto de 2017, inicialmente para la empresa usuaria INDUSTRIAS JORVAN S.A.S.

De otro lado, de lo aducido por la accionante y confirmado posteriormente por JIRO S.A., el 1 de febrero de 2018 tuvo un accidente laboral que le causó algunas limitaciones físicas

y por ello fue reubicada en la empresa JIRO S.A. en el área de archivo en noviembre del mismo año. Posteriormente, para el 13 de abril de 2020, el contrato de trabajo fue suspendido y con ello el salario.

En consecuencia y teniendo en cuenta las consideraciones previamente señaladas se tiene que, el vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, razón por la cual, la empresa de servicios temporales es el empleador para todos los efectos legales. Por lo tanto, desde el momento que la accionante comenzó las labores en misión para INDUSTRIAS JORVAN S.A.S. y hasta el momento que fue reubicada en JIRO S.A., el empleador de la demandante en tutela ha sido la última empresa mencionada, por consiguiente, de encontrarse probada alguna vulneración de derechos fundamentales para el caso de la señora Rangel Martínez, sería responsable la empresa JIRO S.A. y no INDUSTRIAS JORVAN S.A.S. por lo que, en adelante no haremos referencia a esta última.

Ahora, para abordar la situación planteada con la presente acción de tutela, es necesario primeramente analizar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, decantados por la Corte Constitucional, previo a realizar manifestación alguna.

En lo que hace referencia a la subsidiariedad, se evidencia que si bien, se cuenta con otro mecanismo ordinario para la protección del derecho fundamental llamado a proteger, como lo es acceder a un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria -Juez Laboral, dicho mecanismo actualmente no es efectivo para el caso en concreto, puesto que con el aislamiento preventivo obligatorio y la suspensión de los términos de los Despachos Judiciales, se imposibilita acceder a la jurisdicción de forma inmediata, a lo que deben agregar, que no se tiene certeza de la duración de la emergencia sanitaria; por lo que la subsidiariedad de la acción de tutela en el presente caso queda superada.

En lo que tiene que ver con la inmediatez, la fecha de interposición de la acción se dio dentro de un plazo razonable, puesto que la suspensión del contrato de trabajo tuvo lugar el 13 de abril de 2020, y la accionante presentó la acción de tutela al mes siguiente a la suspensión, es decir, el 12 de mayo de 2020, por lo que nos encontramos aún en un término razonable para su interposición; cumpliéndose el requisito de la inmediatez.

Bajo este panorama, es viable proceder con el análisis del caso en particular y para realizar esta determinación partiéremos de los Decretos Presidenciales, las circulares del Ministerio del Trabajo y del material probatorio obrante en la foliatura.

El Juzgado observa de lo manifestado por la accionante y por JIRO S.A. que el día 13 de abril de 2020, la empresa de servicios temporales, suspende el contrato de trabajo basándose en lo preceptuado en el artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo por fuerza mayor; lo anterior, en razón a la comunicación enviada por la empresa y lo manifestado por la misma en la respuesta de la tutela.

Frente a este punto, es importante recordar que en la Circular No. 021 de 2020 el Ministerio del Trabajo especifica que las empresas deben garantizar el derecho fundamental al trabajo de los empleados y enuncia algunas medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, puesto que el ordenamiento jurídico en materia laboral prevé unos mecanismos alternativos, como lo son: el Trabajo en casa; el teletrabajo; las jornadas laborales flexibles; las vacaciones anuales, anticipadas, colectivas; los permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio.

Ahora, en la Circular No. 022 de 2020 el Ministerio del Trabajo hizo un llamado a los empleadores para mantener la estabilidad de los empleos, teniendo en cuenta el principio de la solidaridad, puesto que el salario representa la estabilidad del empleado y de su familia, resaltando que esta aplicación se da indiferentemente si el vínculo laboral se dio de forma directa o en misión e informa que por su parte no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales.

Posteriormente, por Circular No. 027 el mismo Ministerio resalta la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, haciendo alusión asimismo a la sentencia C-930 de 2009, mediante la cual la Corte Constitucional señala que en las situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino entre otras a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, *"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 el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables.

Por lo anterior indica que conceptos como el mínimo vital y móvil y la seguridad social, están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. Luego, en Circular No. 033 el Ministerio amplía las medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del Covid-19, indicando como válidas las posibilidades de otorgar licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios convencionales sin afectar el pago oportuno del salario.

Es por lo anterior, que ante el estado de emergencia sanitaria que los aflige actualmente, promulgado mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, la suspensión y terminación de los contratos laborales, no son opciones para que el empleador tome de manera arbitraria, puesto que ello viola derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho al mínimo vital, el derecho a una vida digna, entre otros.

Considera esta dependencia judicial entonces, que la suspensión del contrato de trabajo y con ello la suspensión del pago de salario, está vulnerando directamente los derechos de los cuales busca el amparo la accionante, máxime si se trata de alguien que sufrió un accidente en la empresa y actualmente cuenta con un porcentaje de 19.11 de pérdida de capacidad laboral, hecho conocido por el empleador.

Si bien esta dependencia judicial es consciente de las implicaciones de la pandemia a nivel mundial, esto es, la imposibilidad del desarrollo de la actividad económica de diferentes actores de la economía; también debemos ser conscientes que las suspensiones de los contratos y los despidos que se produzcan durante de la pandemia, generan una serie de perjuicios irremediables al mínimo vital del empelado, en tanto, es imposible que el mismo encuentre inmediatamente nuevas fuentes de ingresos económicos para solventar los gastos que lógicamente genera un aislamiento preventivo obligatorio, como la compra de productos y/o servicios de primera necesidad.

Ahora, el Juzgado advierte que si bien a la empleada se le reconoció el pago de sus vacaciones la última quincena de marzo de 2020, esto es, del 16 al 31, el empleador tuvo en cuenta el pago únicamente las causadas y no su totalidad, pretendiendo con ello agotar los lineamientos del Ministerio del Trabajo, al aducir que intentó en primer lugar las vacaciones previo a la suspensión del contrato y señalando que había informado al Ministerio y que había contestado varios requerimientos del mismo, sin embargo, omitió aportar prueba de lo dicho en la contestación, por lo tanto, no se observa autorización o comunicación remitida desde el mencionado Ministerio a la empresa, que le permitiera suspender los contratos de trabajo, por lo tanto, se advierte vulnerado así el mínimo vital

de la empleada, ya que la deja en mitad de la pandemia desprotegida laboral y económicamente, toda vez que tendría que afrontar más de un mes de aislamiento preventivo obligatorio, sin contar con ingresos que le permitan solventar sus necesidades básicas y las de su familia.

Así las cosas, y con base en las consideraciones anteriormente expuestas de la Corte, procede el reconocimiento por medio de la acción de tutela, del reintegro y pago de las acreencias laborales:

*"La acción de tutela procede excepcionalmente para reconocer el pago de acreencias laborales y prestaciones sociales, cuando (i) se logre probar la existencia de un perjuicio irremediable que torne ineficaz o no idóneo el mecanismo ordinario de defensa judicial; y (ii) que se pruebe sumariamente la titularidad de los derechos reclamados. Por su parte, para efectos de declarar la existencia de un contrato realidad, es necesario cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 23 CST, es decir: (i) la prestación personal de una labor, (ii) la subordinación o dependencia, (iii) un salario en contraprestación al trabajo prestado. Así, si se comprueba el cumplimiento de dichos requisitos, no importa el nombre otorgado por las partes, prevalece la realidad sobre las formalidades, razón por la cual se podrá declarar la existencia de un contrato laboral y con ellos, el reconocimiento de las prestaciones sociales."*

Por lo tanto, ante la circunstancia de su estado de salud, por ser una persona con disminución de capacidad laboral como observamos en la calificación emitida por la Junta Nacional de Invalidez; y ante su apremiante situación económica, al no percibir un salario, ser madre cabeza de familia y tener que sufragar gastos como arriendo y alimentos, la identifica como una persona en estado de vulnerabilidad, lo cual hace propicia la intervención del juez constitucional para conjurar de manera urgente la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales que podría causar claramente un perjuicio irremediable.

Cabe recordar, que el Gobierno Nacional anunció que apoyaría a las micro, pequeñas y medianas empresas con el objetivo de que estas tuvieran la solvencia necesaria para poder mantener el empleo y pagar sus nóminas, mediante el Fondo Nacional de Garantías - FNG.

Bajo este contexto, se avizora la necesidad de proteger el derecho fundamental al mínimo vital de la accionante, por lo tanto, se dispondrá ordenar a la empresa JIRO S.A., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral de la señora YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ, y continúe cancelando los salarios oportunamente, así como lo ha venido haciendo con las prestaciones sociales, además para que adopte las medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención

del Covid-19 y la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, optando por los mecanismos alternativos planteados por el Ministerio del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **IV. FALLA**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía **32.946.271**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la empresa de servicios temporales **JIRO S.A.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral de la señora **YUDIS DEL CARMEN RANGEL MARTÍNEZ** identificada con la cédula de ciudadanía **32.946.271** y cancele oportunamente su salario hasta la duración de la emergencia o hasta tanto obtengan la autorización del Ministerio del Trabajo; adoptando las medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención del Covid-19 y la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, optando por los mecanismos alternativos planteados por dicho Ministerio.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente decisión, por el medio más expedito y eficaz posible, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

**CUARTO: REMÍTASE** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

#### **NOTIFÍQUESE**



**LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ**  
**JUEZ**