



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

**PROCESO:** 08001-40-53-003-2020-00147-00.  
**ACCIONANTE:** ANA VALLE DIAZ  
**ACCIONADO:** CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA.

## ACCION DE TUTELA

Procede el Despacho a decidir la presente acción de tutela impetrada por la señora ANA VALLE DIAZ, actuando en nombre propio, en contra de la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, por la presunta violación a su(s) Derecho(s) Constitucional(s) Fundamental(s) al debido proceso, trabajo, mínimo vital y móvil y vida digna.

## 1 ANTECEDENTES

### 1.1 SOLICITUD

La señora ANA VALLE DIAZ, actuando en nombre propio, solicita que se le tutele sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital y móvil y vida digna; por lo que solicita se ordene a la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, a reanudar el contrato de trabajo, a partir del 5 de mayo de 2020.

### 1.2 HECHOS Y ARGUMENTOS DE DERECHO

En el caso de la referencia la pretensión de la actora, se fundamenta en los hechos que se resumen a continuación.

1.2.1 Manifiesta que se desempeña en el cargo de Secretaría de Dirección Ejecutiva de la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, desde el día 2 de enero de 1995, en virtud del contrato de trabajo a término indefinido celebrado con esa entidad.

1.2.2 Relata que cuenta con 58 años de edad, ha cotizado 1929.28 semanas, es casada, tiene dos hijos que no dependen económicamente de ellos; sin embargo, su señora madre SARA CECILIA DIAZ MARQUEZ, de 89 años de edad, declarada interdicta por padecer de Alzheimer y artrosis degenerativa; siempre ha dependido económica y socialmente de ella.

1.2.3 Expone que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, por cuanto su señora madre, presenta un precario estado de salud; pues no camina, se encuentra todo el día postrada en la cama y tiene la obligación de suministrarle alimentación especial, suplementos alimenticios, implementos de aseo personal, entre los que se encuentra una crema especial para prevenir que se le hagan escaras. Añadiendo que como quiera que su madre es una persona absolutamente incapaz, dispuso para su monitoreo, una cámara de video que puede revisar desde cualquier lugar y contrató el plan de atención domiciliaria prestado por AMI.



- 1.2.4 Afirma que, en estos momentos de emergencia sanitaria, la única persona que tiene contacto con su señora madre, es la empleada del servicio doméstico; por cuanto las demás personas que residen en la casa, han tenido contacto con el mundo externo e implican un riesgo para la salud de la octogenaria.
- 1.2.5 De otro lado, comenta la actora, que es una persona en condición de prepensionable y actualmente tramita ante el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO, demanda de traslado de régimen pensional, lo cual fue debidamente informado a la Directora Administrativa de la aquí accionada, LISETTE ORELLANO CASTILLO, en misiva del 13 de marzo de 2020; por lo que aun, no le ha sido reconocida la pensión.
- 1.2.6 Establece que el 21 de abril del año en curso, la accionada, le comunicó documento de modificación al contrato de trabajo, en el cual se propuso la disminución del salario mensual en un porcentaje del 50%, de la prima extralegal y de la prima extralegal de vacaciones en un porcentaje del 100% a partir del 1° de mayo de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020; el cual no fue aceptado por su persona. Solicitándosele, el 28 de abril de 2020, su reconsideración por parte de la CLENA.
- 1.2.7 Sostiene que el 04 de mayo de 2020, la accionada, le comunicó la suspensión del contrato por fuerza mayor hasta el 31 de diciembre de 2020, afectando lo percibido como salario; sin tener en cuenta que su madre se encuentra a su cargo y sin autorización del Ministerio de Trabajo.
- 1.2.8 Agrega que igualmente, se le informó que por liberalidad de la empresa, mientras dure la suspensión de le cancelará el 100% del valor de AMI, el 100% del Plan Complementario de Salud SURA, el 100% del seguro de vida de Seguros Bolívar y el 100% del Plan Recordar.

### 1.3 ACTUACION PROCESAL

Por llenar los requisitos de Ley, esta Agencia Judicial mediante auto de fecha 07 de mayo de 2020, procedió a admitir la presente acción de tutela en contra de la CORPORACION LUIS EDUARDO NIETO ARTETA y como consecuencia de ello se vinculó por pasiva al MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO; al igual que se concedió la medida provisional solicitada; emitiendo el fallo en fecha 20 de mayo de 2020, presentándose impugnación que le correspondió al JUZGADO QUINCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, el cual mediante proveído de fecha 04 de junio de 2020, notificado el 09 de junio del año en curso, decidió declarar la nulidad del fallo de primera instancia y en consecuencia ordenó, citar y vincular a los 33 empleados que conforman la planta de personal de CLENA. Disponiendo además que para efectos de identificar y notificar a los 33 empleados, podría esta dependencia judicial, ordenarle a la accionada cumplir con dicho acto procesal y remitir copia de dicha diligencia para incorporarla al expediente.

Seguidamente, mediante auto de fecha 09 de junio de 2020, se resolvió el obediencia a lo dispuesto por el superior; y en consecuencia se ordenó la citación y vinculación al presente trámite de los 33 empleados que conforman la planta de personal de la accionada CLENA, para que si a bien lo tienen, en el término legal de veinticuatro (24) horas siguientes al recibo de la notificación o comunicación ejerzan



su derecho de defensa, procediendo a informar lo que estimen pertinente frente a los hechos expuestos por la accionante. Al igual que se ordenó a la accionada CLENA, que dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación del presente auto, identifiquen y notifiquen del presente trámite constitucional, a los 33 empleados que, de acuerdo a comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo adjunta al escrito de impugnación, conforman su planta de personal, a fin de que, intervinieran dentro de las veinticuatro (24) horas subsiguientes a su notificación, como terceros con interés legítimo.

En fecha 10 de junio de 2020, se recibió memorial de la accionada CLENA, manifestando que la notificación de los intervinientes, es una obligación exclusiva del resorte del Juez Constitucional y no de las partes; y en ese orden de ideas aportan la información tendiente a la identificación de los trabajadores y sus respectivos correos electrónicos. Frente a lo cual, el Juzgado, por auto de fecha 10 de junio de 2020, dispone que la notificación de los 33 empleados que conforman la planta de personal de la accionada CLENA, se remita por Secretaría a los correos electrónicos suministrados por la accionada.

#### **1.4. CONTESTACIÓN DE LAS ACCIONADAS Y/O VINCULADAS.**

##### **1.4.1. CONTESTACION DE LA ACCIONADA, CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA-CLENA-.**

La CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA-CLENA-, entidad privada sin ánimo de lucro con personería jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico, a través de Representante Legal, manifiesta que es cierto que existe un contrato de trabajo a término indefinido con la accionante desde enero de 1995.

Esbozan que el objeto social de la CLENA es promover el acceso a la cultura, la investigación y la ciencia, desarrollar y difundir los valores culturales de la región, apoyar y participar en las acciones tendientes a la conservación del patrimonio cultural de la Nación y del Departamento del Atlántico; Precisando que este objetivo se desarrolla por medio de programas culturales de alto impacto, como lo son la organización de actividades de carnaval, Libraq, NaviJazz, Cine a la Calle, gestión de la Biblioteca Piloto del Caribe, Museo, y alquiler para la realización de eventos masivos de las instalaciones del Complejo de la Aduana y Estación Montoya.

Arguyen que la orden del Gobierno Nacional de suspensión de aglomeraciones de más de 50 personas en lugares públicos y privados, así como el aislamiento obligatorio, implican la suspensión de la totalidad de las actividades de la CLENA; pues los entes territoriales, principales contratantes para la realización de eventos, no se encuentran celebrando contratos. Así como las excepciones, establecidas en los Decretos no incluyen las relativas a los eventos culturales.

Por lo que, ante esta situación, en cumplimiento de las órdenes impartidas por el Gobierno, adelantaron un período completo de vacaciones a todos los colaboradores, incluida la accionante, a fin de mantener vigente los contratos de trabajo. Posteriormente, ante la prórroga de la medida, estudiaron las posibilidades con las que contaban para mantener los contratos de trabajo en el tiempo, por lo que propusieron a los trabajadores una disminución de la jornada de trabajo, y la suspensión temporal



de los beneficios extralegales y sólo aquellos trabajadores con quienes luego de varias comunicaciones lograron un acuerdo, procedieron a la suspensión de los contratos de trabajo, siendo la Sra. VALLE DIAZ, una de ellas.

Finalmente resalta que, a pesar de suspenderse el contrato de trabajo de la accionante, la CLENA, asumió de manera voluntaria y sin que implique descuento de dichos valores cuando se retomen las actividades, del 100% del plan complementario de salud, Asistencia Médica Inmediata- AMI, seguro de vida con Seguros Bolívar, y plan RECORDAR.

#### **1.4.2. CONTESTACIÓN DEL VINCULADO, MIGUEL IRIARTE, DIRECTOR DE LA BIBLIOTECA PILOTO DEL CARIBE.**

El señor MIGUEL IRIARTE, en su condición de Director de la Biblioteca Piloto del Caribe y miembro del Comité Ejecutivo de la Corporación Luis Eduardo Nieto Arteta, rindió informe manifestando que, dada la circunstancia global de la pandemia del coronavirus, la entidad cultural, se vio sometida de forma violenta e irremediable a las presiones económicas que significa el hecho de que, cerradas sus puertas y suspendidos sus servicios, que dependen fundamentalmente de las actividades culturales presenciales, del alquiler de espacios para eventos, de gestión de proyectos socioculturales y educativos ante entidades públicas y privadas, y al estar estas también sometidas a las mismas presiones de las circunstancias, muy pronto se verían en serios problemas para asumir los costos laborales; por lo que ante, esta situación empezaron a explorar escenarios que los llevaron a la decisión colectiva de plantear un acuerdo de salvación no sólo de sus puestos de trabajo sino de la entidad que han construido durante 26 años. Agregando que es un sacrificio, que decidieron apoyar teniendo en mente el bien superior de la cultura.

#### **1.4.3. CONTESTACIÓN DE LA VINCULADA, LISSETTE ORELLANO, DIRECTORA ADMINISTRATIVA.**

La señora LISSETTE ORELLANO, en su condición de Directora Administrativa, manifiesta que la CLENA, es una entidad sin ánimo de lucro y su principal actividad va enmarcada en la cultura y las artes; por lo que, desde que se decretó la emergencia social, económica y sanitaria, la Corporación, presentó a los empleados la situación financiera a la que se enfrentaba, ya que por el aislamiento social debieron cerrar toda actividad cultural que convoque asistencia masiva a eventos en el Antiguo Edificio de la Aduana o en la ejecución de los proyectos, afectando directamente los ingresos que la Clena percibe por estas actividades.

Relata que, en virtud de lo anterior, procedieron a presentar a sus empleados sin presiones, haciéndoles saber que una vez que una vez finalizado el tiempo de duración de la emergencia, volverías a las condiciones laborales normales; asumiendo durante el tiempo que dura el acuerdo voluntario las obligaciones que los trabajadores tienen con entidades como AMI, RECORDAR, SEGUROS y PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD; sin embargo, la accionante ANA VALLE, fue la única persona que no se acogió al acuerdo propuesto.

#### **1.4.4. CONTESTACIÓN DE LA VINCULADA, MINISTERIO DEL TRABAJO-DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO.**



La presente acción de tutela fue puesta en conocimiento de la entidad vinculada, a quienes se les requirió para que presentarán un informe sobre los hechos que la configuran y que son materia de análisis por parte de este Juzgado, sin obtener respuesta alguna.

## 1.5. PRUEBAS DOCUMENTALES

En el trámite de la acción de amparo se aportaron como pruebas documentales relevantes, las siguientes:

- Copia carta de fecha 28 de abril de 2020, suscrita por la Directora Administrativa de la accionada.
- Copia de comprobante de pago de nómina del mes de abril de 2020.
- Copia otro si al contrato de trabajo suscrito entre la CLENA y ANA VALLE DIAZ.
- Recibos de pago de insumos en salud.
- Historia clínica de la señora SARA CECILIA DIAZ MARQUEZ.
- Video de la señora SARA CECILIA DIAZ MARQUEZ.
- Informe de la accionada CLENA.
- Informe de MIGUEL IRIARTE, DIRECTOR DE LA BIBLIOTECA PILOTO DEL CARIBE.
- Informe de LISSETTE ORELLANO, DIRECTORA ADMINISTRATIVA.

## 2 CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

### 2.1 COMPETENCIA

Este Juzgado es competente, para conocer de la presente acción de tutela, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 86, de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el artículo 37, inciso 1º del Decreto 2591 de 1991.

### 2.2 EL PROBLEMA JURIDICO.

Para decidir sobre el caso expuesto, corresponde al Despacho analizar si la accionada CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, ha vulnerado los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital y móvil y vida digna de la señora ANA VALLE DIAZ, al suspender el contrato laboral por fuerza mayor, fundada en la declaración del estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19.

Así las cosas, para establecer si en efecto se produjo la vulneración de derechos fundamentales, este Juzgado examinará los siguientes asuntos: (i) La procedencia de la acción de tutela en contra de particulares. (ii) Suspensión del Contrato de Trabajo y fuerza mayor. (iii) Examen formal de procedibilidad. (iv) Caso concreto.

#### (i) La procedencia de la acción de tutela en contra de particulares.

El artículo 86 de la Constitución Política diseñó la acción de tutela consagró que, en principio, la acción de tutela se invoca para la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública. No obstante, la tutela también procede contra acciones u omisiones de particulares siempre que estén *“encargados de la prestación de un servicio público o*



*cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.*

Específicamente, la Corte Constitucional, ha indicado que se presume el estado de indefensión o subordinación entre particulares, en asuntos de carácter laboral, estableciendo que:

*“(…) Es así como en relaciones contractuales, comerciales o de ejercicio pleno de la autonomía individual la Corte ha sostenido que, en principio, no es pertinente otorgar la protección constitucional de los derechos fundamentales. En cambio, tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión –como es el caso en materia laboral, pensional, médica, de ejercicio de poder informático, de copropiedad, de asociación gremial deportiva o de transporte o religiosa, de violencia familiar o supremacía social–, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones”<sup>1</sup>*

## **(ii) Suspensión del Contrato de Trabajo y fuerza mayor.**

Respecto del derecho al trabajo y, específicamente en el tema de los contratos, el legislador consagró la posibilidad de suspender su ejecución cuando las circunstancias lo justifiquen. Así, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4° de la ley 50 de 1990, contempla las causales para ello. Sin embargo, éstas son de carácter taxativo y por lo mismo debe rechazarse cualquier otro motivo que no esté previamente señalado.

En el numeral primero del precitado artículo, encontramos la causal de “*fuerza mayor o caso fortuito*” que, en materia laboral aparece íntimamente ligada a la teoría del riesgo, esto es, por causas imputables al empleador, al trabajador o a los casos fortuitos.

En lo relativo al tema, la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia SU-562 de 1999, precisó:

*“En cuanto a la órbita laboral y en el tema de la suspensión del contrato de trabajo, aparecen consecuencias jurídicas ligadas a la teoría del riesgo; riesgo originado por causas diversas (imputables al empleador o al trabajador o a casos fortuitos). Por ser una teoría que emana de un riesgo laboral, este aspecto no puede ser solucionado por los medios tradicionales de la dogmática del derecho civil y por consiguiente no puede decirse, por ejemplo, que la fuerza mayor o el caso fortuito, como real o presunta causa de la suspensión de un contrato de trabajo, tendrá como marco el diseñado en el Código Civil (artículo 1° de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil: “se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imposible a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”)*

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1084 de 2012.



Por su parte, la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991, dispuso:

*“El artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como “el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos -sic- de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

*De la definición transcrita infiere la Corte, y así lo ha reiterado la Jurisprudencia tanto Civil como Laboral de esta Corporación, que la fuerza mayor o caso fortuito para que pueda constituirse como tal debe ser “irresistible”, esto es, que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación; debe además ser imprevisible”; es decir, que no haya sido lo suficientemente probable para que razonablemente la persona pueda precaverse contra él, aunque haya habido frente a la situación de que se trate, como lo hay con respecto a toda clase de acontecimientos, una leve posibilidad de realización.”*

### **(iii) Examen formal de procedibilidad.**

Al determinarse que lo que deprecia la accionante es la protección de sus derechos fundamentales, se habrá de analizar si la acción de tutela es procedente para la satisfacción de las pretensiones incoadas por la misma, estudiándose si la presente acción cumple con los requisitos de la Legitimación en la causa, la Inmediatez y la Subsidiariedad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Política y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, cualquier persona es titular de la acción de tutela cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por acción u omisión de una autoridad pública, o excepcionalmente, por un particular.

En este caso, la acción es presentada por una persona natural, que presuntamente se ha visto afectada con la decisión, de su empleador-persona jurídica-, de suspender el contrato laboral. De tal forma, que se encuentra superada la legitimación por activa y por pasiva, como requisito de procedibilidad.

Con relación a la inmediatez, en reiteradas oportunidades<sup>2</sup> la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la procedencia de la acción de tutela se encuentra sujeta al cumplimiento del requisito de inmediatez. Al respecto, ha precisado que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno, ello en procura del principio de seguridad jurídica y la preservación de la naturaleza propia de la acción de amparo.

En este caso, el Juzgado, advierte que la accionante acudió a la jurisdicción constitucional en un término más que prudencial.

En cuanto a la existencia de otros mecanismos judiciales de defensa, se tiene que una de las excepciones dispuestas por la Corte, es cuando la acción busca evitar la consumación de un perjuicio irremediable; el cual podría configurarse en el caso bajo estudio, ante la carencia de recursos para el sostenimiento de la señora madre de la

<sup>2</sup> Sentencias T- 246 de 2015, T- 038 de 2017, T-196 de 2018. Corte Constitucional. Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext 1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
Barranquilla – Atlántico. Colombia





accionante. Por lo que superados los elementos de procedibilidad, se proseguirá al estudio de los elementos sustantivos.

#### (iv) Caso Concreto.

La señora ANA VALLE DIAZ, presenta acción de tutela afirmando, que desde el 2 de enero del año 1995, se encuentra vinculada laboralmente con la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA-CLENA-, a través de contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Secretaría de Dirección Ejecutiva; sin embargo el 04 de mayo de 2020, dicha entidad adoptó la decisión de suspender el contrato de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2020, invocando la fuerza mayor fundada en la emergencia sanitaria originada por el COVID-19.

Pues bien, la figura de la suspensión del contrato de trabajo se encuentra desarrollada en los artículos 51, 52 y 53 del C.S.T. y su finalidad de acuerdo a lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia es: *“evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos (...)”*.<sup>3</sup>

En el caso bajo estudio, la inconformidad de la accionante, radica en la suspensión del contrato de trabajo aplicada por su empleador, fundada en la causal 1° del artículo 51 del C.S.T., esto es la fuerza o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Conforme a lo señalado por el tratadista, Hernández Henríquez, una de las características de esta figura, es la causalidad, que en sus propias palabras se refiere a que para que la suspensión del contrato de trabajo sea legítima, debe tener origen no sólo en una causa valida, sino que en una de aquellas consagradas en el artículo 51 del C.S.T.

Con relación a la fuerza mayor invocada por la accionada, el doctrinante OBANDO GARRIDO, afirma que: *“en la fuerza mayor existe un acontecimiento ajeno a la actividad empresarial que interviene inevitablemente, y que no ha sido contemplado como posible, por ser extraño al trabajo”*.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001, señaló los elementos constitutivos de la fuerza mayor y el caso fortuito, al considerar:

*“(...) en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83). Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es*

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de junio de 1958



*que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor.*

*[...] en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibídem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466).*

Por otro lado, en relación con las circunstancias sanitarias que hoy aquejan al territorio nacional, es menester anotar que dentro del Estado de Emergencia Sanitaria decretado por causa del coronavirus COVID-19, se tiene que el Ministerio del Trabajo, ha expedido las Circulares N° 019, 021, 022 y 027, con el fin de pronunciarse acerca de las medidas de protección al empleo durante la emergencia sanitaria.

En la Circular N° 021 de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo, se hizo un llamado a los empleadores para que mantuviera la solidaridad y el respaldo de los trabajadores y se dispusieron medidas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio; y mediante Circular N° 022 de 2020, aclaró que la configuración o no de fuerza mayor, corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración; al igual que se informó la adopción de la Fiscalización Laboral Rigurosa, para inspeccionar, vigilar y controlar las decisiones adoptadas por los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada por el señor Presidente de la República mediante el Decreto 417 de 2020.

Por su parte, a través de la Circular 027 de 2020, el Ministerio del Trabajo, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica, con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción, que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, recuerda el contenido de la sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional, señaló: “En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas



*imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la constitución(...)*”.

Así las cosas, conviene resaltar que la causal 1º, a que se refiere la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, se distingue como se dijo anteriormente por ser irresistible y de carácter atemporal, es decir que esta suspensión puede durar hasta que desaparezca el hecho constitutivo de la fuerza mayor.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 07 de junio de 1963, indicó que: *“No cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos imprevisibles en su aplicación y a los que no es dable resistir, impidan durante un tiempo más o menos prolongado la ejecución del contrato de trabajo”*.

Aunado a lo anterior, cuando el empleador invoca esta casual, debe dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo o la Primera Autoridad Política del lugar, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que erige:

*“Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.*

Por su parte, con relación a la suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor, el Ministerio de Trabajo en reciente concepto N°08SE20207417001000008676, del 27 de marzo de 2020, indicó que:

*“la configuración o no de una fuerza mayor para efectos de suspensión de contratos de trabajo corresponde valorarla a un juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.*

*Esto quiere decir que no le corresponde a este ministerio definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del covid-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo”*.

No obstante, en sentencia de unificación SU-995 del 9 de diciembre de 1999 (Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz), el Honorable Tribunal de Cierre Constitucional, señaló:

*“a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.*



*b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); **pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.***

*(...) Si el juez de amparo escoge el criterio cuantitativo más deficiente para limitar la procedencia de la tutela, no sólo desconoce las necesidades de un vasto sector de la población para el que el salario, si bien superior al mínimo, también es la única fuente para satisfacer las necesidades personales y familiares.*

*h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares.” (Negrillas y subrayado del Despacho).*

Pues bien, hechas las anteriores ilustraciones, descendiendo al caso bajo estudio, se tiene que se encuentra acreditada la existencia de un vínculo contractual entre la accionante ANA VALLE DIAZ y la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA. Así mismo, se encuentra acreditado que la accionada suspendió el contrato de trabajo con fundamento en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., a partir del 5 de mayo y hasta el 31 de diciembre de 2020.

De lo anterior se colige que la suspensión del contrato hasta el 31 de diciembre de 2020, muy a pesar de la atemporalidad que caracteriza la causal invocada por la demandada, resulta en el presente caso, por demás excesiva e injustificada; pues mediante el Decreto 637 del 6 de mayo de 2020, el Gobierno, prorrogó el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por el término de 30 días calendario, contados a partir de la vigencia del Decreto, esto es a partir del 06 de mayo de 2020; y posteriormente, mediante el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, se ordenó el Aislamiento Preventivo Obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, del 1° de junio de 2020, hasta las cero horas del 1° de julio de 2020, en el marco de la Emergencia Sanitaria por causa del coronavirus covid-19. Sin que exista certeza, de cuales van a ser las directrices impartidas por el gobierno nacional, con relación al desarrollo del objeto social desarrollado por la Corporación accionada; así como tampoco de la duración de la situación sanitaria que determinó la suspensión del contrato de trabajo, hasta el 31 de diciembre de 2020.

En tal sentido, resulta por demás injustificada la actuación del empleador cuando siendo concedor de los lazos de consanguinidad y dependencia entre la tutelante y su señora madre SARA CECILIA DIAZ MARQUEZ, decidió suspender el contrato de trabajo por casi 7 meses; por cuanto, si bien por regla general resulta legal la suspensión del contrato por fuerza mayor, ante la aparición de ciertos hechos, imprevisibles a los que no es dable resistir y que impiden por un tiempo más o menos prolongado la ejecución del contrato como el COVID-19. No cabe duda que ateniendo la situación de dependencia de la señora madre de la actora, tal decisión no debió tomarse de manera



deliberada en el tiempo, esto es hasta el mes de diciembre del año en curso; sobre todo porque se desconocen el rumbo de las medidas a adoptar por el Gobierno con relación a las actividades a las que se dedica la accionada.

Ahora, si bien durante la cesación de actividades, el empleador debe hacer los correspondientes aportes a salud y pensión a las entidades en donde se encuentren afiliados sus trabajadores; por lo que no se ve afectado el derecho a la salud ni de la actora ni de su madre, así como tampoco se ve afectada la calidad de prepensionable de señora VALLE DIAZ. Resulta claro, que ateniendo las condiciones de dependencia económica de la señora madre de la tutelante, quien por las condiciones fisiológicas propias del paso del tiempo demanda gastos de alimentos, insumos y cuidados especiales; y el principio de solidaridad que impone incluso a los particulares esforzarse para apoyar a los adultos mayores, y lograr los fines protectores que impone el ordenamiento superior respecto de ellos; la decisión de la empresa de suspender el contrato de trabajo y por ende el pago de los salarios a la actora, resulta lesiva de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la subsistencia y a la integridad familiar de quien depende económicamente de ella.

Con relación, a lo expuesto por los señores MIGUEL IRIARTE, DIRECTOR DE LA BIBLIOTECA PILOTO DEL CARIBE y LISSETTE ORELLANO, DIRECTORA ADMINISTRATIVA, en el sentido que la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, depende fundamentalmente de actividades culturales presenciales, que no puede ejercer con motivo del COVID-19; por lo que, ante esta situación empezaron a explorar escenarios que los llevaron a la decisión colectiva de plantear un acuerdo de salvación no sólo de sus puestos de trabajo sino de la entidad que han construido durante 26 años. Sin embargo, la aquí accionante, fue la única persona que no se acogió al mismo. Es menester anotar que, los efectos de la decisión se producen siempre entre las partes del proceso, pues no es posible al juez de tutela verificar la vulneración de derechos fundamentales en abstracto, a fin de proferir una decisión erga omnes o de carácter general.

Así las cosas, del examen tanto de la acción, como la afectiva constatación de la vulneración de los derechos fundamentales, en relación con la situación en particular de la actora, este Despacho, concluye que la suspensión del contrato de trabajo desde el 05 de mayo al 31 de diciembre de 2020, viola en el caso en particular, el derecho fundamental al mínimo vital, en cuanto se sometió a la actora y a su madre una señora octogenaria, a las consecuencias negativas de una decisión excesiva que no consultó la especial situación de la actora; sin que los alivios eventuales como las cesantías o el pago voluntario del 100% del plan complementario de salud, Asistencia Médica Inmediata- AMI, seguro de vida con Seguros Bolívar, y plan RECORDAR, resuelvan los gastos de subsistencia que una persona de la tercera edad demanda por el término de casi 7 meses.

En consecuencia, se tutelarán los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al mínimo vital y móvil y a la vida digna, invocados por la señora ANA VALLE DIAZ; ordenándosele a la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, que deje sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a continuar cancelando su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales, hasta tanto dure la emergencia, u obtengan el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a la suspensión de la relación laboral.



### 3. DECISION

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la constitución y la ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO:** Levantar la medida provisional ordenada, por el Juzgado, en el auto admisorio; y en su lugar TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital y móvil y vida digna, invocados por la señora ANA VALLE DIAZ, en contra de la CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, por las razones expuestas en las consideraciones del presente fallo.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la accionada CORPORACIÓN LUIS EDUARDO NIETO ARTETA, que en el término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, deje sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a continuar cancelando a la accionante ANA VALLE DIAZ, su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales, hasta tanto dure la emergencia, u obtengan el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a las suspensión de la relación laboral.

**TERCERO:** En caso de no ser impugnado el presente fallo, remítase en su oportunidad a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**CUARTO:** Líbrese telegrama u oficio a las partes, a fin de notificar la presente decisión, tal y como lo reclama el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

#### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

**LUISA ISABEL GUTIERREZ CORRO**  
La Juez