

David Polo Aguas

Abogado

Honorable Magistrado Ponente
Doctor JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ
TRIBUNAL SUPERIOR SALA UNICA
stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co
Pamplona.

ASUNTO: **SUSTENTACIÓN APELACIÓN DE SENTENCIA.**

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: SERGIO ORLANDO LOPEZ RICO.
DEMANDADA: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A.

RADICADO: **54-518- 31-12-001- 2020-00118-01.**

DAVID POLO AGUAS, mayor de edad y vecino, identificado con cedula de ciudadanía N° 13.503.294 expedida en Cúcuta, Norte de Santander, y Tarjeta Profesional N° 281.505 del C. S. de la Jud. Abogado en ejercicio, en mi condición de apoderado judicial de la parte demanda, de conformidad con lo establecido en AUTO de fecha 17 de noviembre de 2021, estableciendo vencimiento del traslado el día veinticinco (25) de noviembre de la presente anualidad, a las seis (6:00) de la tarde. actuando dentro del término legal correspondiente, por no compartir las consideraciones del mismo. Dicha apelación la sustento en los siguientes términos:

Es pertinente y conducente Honorable Magistrado, reconocer el papel que la justicia está jugando en una situación inédita sin precedentes antes vistos a la protección de derechos de orden Constitucional, por los efectos de la pandemia del Covid - 19, lo cual trajo incalculables pérdidas a la economía y consecuentemente suspensiones de contratos de trabajo e innumerables pérdidas de puestos de trabajo, sin embargo, y afortunadamente muchos jueces de tutela ampararon transitoriamente a miles de trabajadores a quienes les vulneraron sus derechos fundamentales¹, quedando a la espera de que la justicia Ordinaria defina si los trabajadores eran sujetos de especial protección bajo los efectos de la **declaratoria de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica**, en todo el Territorio Nacional ocasionada por el Covid-19, declarada desde el pasado 17 de marzo de 2020, la cual se encuentra extendida hasta el próximo 30 de noviembre de 2021.

Considera este extremo procesal que, el *A quo*, de manera equivocada y errónea interpreta al manifestar que mi defendido no tiene la condición de especial

¹ Sentencia de Tutela Rad. 05001 40 03 011 2020 00306 01

David Polo Aguas

Abogado

protección por estabilidad laboral reforzada, cuando lo cierto del caso es que se encuentra plenamente demostrado, que mi defendido se encuentra amparado por el artículo 215° de nuestra Constitución Política, el cual establece que no se podrán desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, y aun así la empresa actuó de manera caprichosa al concluir que mi defendido no accedió a la terminación del contrato por transacción², y ante la negativa de mi mandante la empresa la hace firmar por dos (02) testigos la constancia de que no quiso firmar el acta de transacción, lo cual debía ser un acto libre, voluntario y sin ningún tipo de constreñimiento, Maxime si estamos frente a un derecho irrenunciable como lo es el derecho al trabajo como única fuente de ingreso de mi mandante, a lo que acudí a la terminación del contrato sin justa causa, muy a pesar de que mi demandante había contraído el virus del Covid -19, tal como se deja ver en parte de su historia clínica aporta³, y sin tener en cuenta las consecuencias que se deriven de haberse contagiado.

Esta decisión del trabajador de no firmar el contrato de transacción para dar por terminada la relación laboral, es lo que conlleva a la demanda a terminar sin justa causa el contrato de trabajo, lo cual solo deja ver el propósito malicioso de la empresa de aprovecharse de la situación de la pandemia **para despedir trabajadores**, lo cual representa una clara y abierta violación de los derechos de mi defendido como trabajador.

De otra parte, no comparte este extremo procesal los fundamentos expuestos por el *A quo* al desconocer que mi defendido tenía igualmente la condición de hijo cabeza de hogar, pero que para la empresa no tenía tal condición por el solo hecho de haberlo informado a la empresa, exigiendo una formalidad que contraría el artículo 53° de nuestra Constitución Política, cuando la realidad era que la misma empresa otorgaba los permisos para llevar a su progenitora la señora ELBA RICO DE LOPEZ, a las citas médicas, quien depende económicamente⁴ de mi mandante y quien además padece de un diagnostico principal F001 – DEMENCIA EN LA ENFERMEDAD DE ALZHEIMER DE COMIENZO TARDIO⁵, lo cual era un hecho notorio frente a todos sus compañeros de trabajos, incluidos quienes ostentaron como sus jefes inmediatos.

No cabe duda Honorable Magistrado que la empresa, al dar por terminado el contrato laboral de mi defendido, habiendo adquirido el virus del Covid – 19, en la prestación de su servicio como trabajador del banco BBVA, Oficina de Pamplona,

² Visto a folios 76, 77 y 78 de las pruebas aportadas.

³ Visto a folios 84 y 85 de las pruebas aportadas.

⁴ Visto a folios 87 y 88 de las pruebas aportadas.

⁵ Visto a folios 89 a 101 de las pruebas aportadas.

Dirección Electrónica: poloasociadosabogados@gmail.com

WhatsApp: [314-4853783](tel:314-4853783)

Cúcuta - Colombia

David Polo Aguas

Abogado

desconociendo los derechos que tienen los ciudadanos en un estado de emergencia declarado conforme al artículo 215° de nuestra Constitución, y adicionalmente desconociendo de igual forma la condición de Cabeza del demandante, al ser su empleo el único sustento y el de su señora madre y lo que es más grave aún, sin tener en cuenta los tratamientos que estaban en curso para su mejoría en el ALZHEIMER, sería entonces la terminación de su contrato de manera unilateral, un acto discriminatorio y no una potestad contemplada en la normatividad, diferente al encontrarse en situaciones diferentes a una declaratoria de estado de emergencia social y económico, y se tenga de presente que no se puede desconocer que un trabajador con una edad de cuarenta años (40) como la de mi defendido, difícilmente tendrá oportunidades laborales que permitan su subsistencia y la de su señora madre, y más aún en su condición de salud mental.

No se puede desconocer Honorable Magistrado, que la empresa no presentó una sola prueba para que de manera objetiva se diera por justificada y terminada la relación laboral, ya que manifiesta la demandada que actuó amparado en la ley laboral al terminar la relación contractual de manera unilateral, pero que no tuvo en cuenta que su derecho al trabajo y al mínimo vital, están protegidos y amparados los ciudadanos por el artículo 215° de nuestra Constitución, desconociendo las condiciones extraordinarias actuales de estado de emergencia declarada por el presidente de la República, mediante Decreto Ley 417 de 17 de marzo de 2020, declaró “Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”. Donde posteriormente, el Ministerio del Trabajo emitió una serie de circulares con el objeto de “**Proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis**” derivada de la pandemia del COVID-19. Como fueron la circular 021, de 17 de marzo, se establecieron “**Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria**”, fijando unas opciones que el empleador puede tomar, para evitar el despido de los trabajadores durante la emergencia, entre las que se encuentran: Trabajo en casa, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y/o colectivas, permiso remunerado, salario sin prestación del servicio, entre otras medidas, que no fueron consideradas por la demandada.

Por lo brevemente expuesto, ruego a los Honorables Magistrados que les corresponda decidir el presente asunto, para que amparados en los principios se tengan en cuenta mis humildes consideraciones, así como las consideraciones de la sentencia de tutela con Radicado **05001 40 03 011 2020 00306 01**, se le dé alcance al presente recurso de apelación y se **REVOQUE** la providencia que negó las pretensiones de la demanda, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del BANCO BILBAO VIZCAYA

Dirección Electrónica: poloasociadosabogados@gmail.com

WhatsApp: [314-4853783](https://wa.me/3144853783)

Cúcuta - Colombia

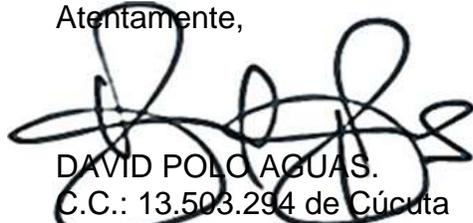
David Polo Aguas

Abogado

ARGENTARIA COLOMBIA S.A, oficina de Pamplona y en su lugar se acceda cada una de ellas, con fundamento en las anteriores consideraciones.

Del señor Juez

Atentamente,



DAVID POLO AGUAS.

C.C.: 13.503.294 de Cúcuta

T.P.: 281.505 del C.S. de la Jud.

Dirección Electrónica: polosociadosabogados@gmail.com

WhatsApp: [314-4853783](https://wa.me/3144853783)

Cúcuta - Colombia



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE ORALIDAD DEL CIRCUITO

Medellín, cinco (5) de junio de dos mil veinte (2020)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
DEMANDANTE	ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS
ACCIONADO	BANCOLOMBIA S.A.
RADICADO	05001 40 03 011 2020 00306 01
TEMAS Y SUBTEMAS	Derecho al Trabajo. Medidas de Protección al Trabajador durante Estado de Emergencia por Pandemia de COVID-19. Estabilidad Laboral. Vida Digna.
INSTANCIA	SEGUNDA
SENTENCIA No.	064
DECISION	REVOCA SENTENCIA. TUTELA DERECHOS

Se procede a decidir la impugnación elevada por la accionante ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, en la acción de tutela que fue interpuesta por ella en contra de BANCOLOMBIA S.A., para la protección de su derecho fundamental al trabajo, en conexidad con los derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, al acceso a la seguridad social integral, la salud física y mental, a la dignidad humana.

I. ANTECEDENTES

1. LOS HECHOS

Indicó la parte actora que, ingresó a trabajar en BANCOLOMBIA S.A. el 10 de abril de 2017, en el cargo de DIRECCIONADORA (informadora de servicios) desempeñando sus funciones de manera destacada, sosteniendo buenas relaciones con compañeros y jefes, sin recibir ningún tipo de llamado de atención e incluso con proyección para desempeñar nuevos cargos dentro de la institución. Que se presentó a convocatoria dentro de la entidad, con aspiración de ascender al cargo de ASESORA INTEGRAL II, cargo en el cual inició labores el 11 de abril de 2019. Que en este nuevo cargo tuvo un período de prueba de dos meses, correspondiente a mayo y junio de 2019, los cuales pasó sin inconvenientes. Afirmó que su asignación salarial era de \$2.700.000, su horario variable entre 7:30 a.m. y 3 p.m. y 9 a.m. a 5 p.m. de lunes a viernes y de 8 a.m. a 12 m. los sábados, en la sucursal Teatro Avenida en el centro de Medellín.

Indicó que vive con su madre y su hermana, de 54 y 22 años de edad. Que esta última padece de ARTRITIS REUMATOIDE y se encuentra en tratamiento por la inflamación y fuertes dolores, que le impiden conseguir un empleo, mientras que

su madre sufre de MIGRAÑA, COLON IRRITABLE e INFECCIÓN POR HELICOBACTER PYLORI. Que ambas mujeres dependen económicamente de ella, quien es la encargada de cubrir costos de arrendamiento, servicios públicos, alimentación, vestuario y demás gastos del hogar.

El 16 de marzo de 2020, la gerente de la sucursal le entregó carta de despido cuya motivación fue: "**los resultados que no han sido satisfactorios durante el último año** y a pesar de habersele hecho las respectivas retroalimentaciones al respecto, no se perciben mejoras en los mismos..." (Negrilla de la tutelante). Aclaró que "*cuando Bancolombia alude a resultados no satisfactorios se refiere a las metas comerciales que nos fijan a los que trabajamos en la parte comercial, metas totalmente subjetivas impuestas desde los órganos de dirección*". Que esos resultados no se refieren a negligencia o falta de voluntad o a su actitud en el servicio; que en el cargo llevaba menos de un año y hubo meses que sí logró cumplir las elevadas metas.

Señaló que BANCOLOMBIA no tenía una justa causa para despedirla, pues no cometió falta alguna de las que establece el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 62º, literal A) numerales 1 a 14, por lo que considera que se adujo una falsa motivación en la carta de despido Bancolombia y que ello se evidencia en que en la misma carta pasa ambiguamente de una supuesta JUSTA CAUSA a un despido SIN JUSTA CAUSA, cuando manifestó: "*...No obstante, por no haberse seguido el procedimiento establecido para la terminación del contrato con justa causa, se procederá con el pago de la indemnización correspondiente para los despidos **sin justa causa**, de conformidad con...*". Agregó que los trabajadores de BANCOLOMBIA S.A. son beneficiarios de una Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2017-2020, suscrita entre el Banco y los sindicatos -UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS- UNEB- y Sintrabancol, donde se estipuló que "**Para los cargos del escalafón no existirán actas de compromiso sobre cumplimientos de metas o productividad...**" (Resaltos del accionante), por lo que concluye que la entidad actuó contraviniendo la convención, debido a que no podía exigírsele cumplimientos de metas o productividad por expresa prohibición convencional ya que su cargo, ASESORA INTEGRAL II, es uno de los cargos del escalafón que exime dicho Acuerdo y que representa ley para las partes. Que en el manual de funciones de su cargo no dice que deba cumplir con Plan de Gestión Comercial, sino direccionar a los clientes, ofrecerles todos los productos y el portafolio del Banco y tener una adecuada actitud de servicio; cualidades que

cumplió a cabalidad, por lo que a su juicio se evidencia una vez más la falta de motivación de BANCOLOMBIA para despedirla.

Alegó que BANCOLOMBIA S.A. decidió despedirla SIN JUSTA CAUSA, justo en el momento que la humanidad enfrenta una PANDEMIA causada por el virus COVID-19, que nos mantiene a todos en vilo y resguardados. Desconoce la Circular 0021 de 2020 del MINISTERIO DEL TRABAJO, dirigida a trabajadores y EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO. Que tal decisión la deja totalmente desamparada a ella y a su grupo familiar, por ser la encargada de sufragar las necesidades básicas de su hogar y que debe tenerse en cuenta que su empleador no es una pequeña empresa con dificultades económicas sino el primer banco del país por su volumen de activos y utilidades.

2. SOLICITUD

En consideración a lo anterior solicitó le sean amparados los derechos fundamentales AL TRABAJO, al MÍNIMO VITAL, al ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, la SALUD FÍSICA y MENTAL, a la DIGNIDAD HUMANA y a la SUPERVIVENCIA, propios y de su grupo familiar, conformado por su madre LUZ ELENA VARGAS HERRERA y su hermana MARIANA OCHOA VARGAS. Y que, como consecuencia, sea reintegrada a su puesto de trabajo y cancelados los salarios dejados de percibir desde la fecha de mi despido hasta el momento del reintegro efectivo.

3. TRÁMITE DE LA ACCIÓN EN PRIMERA INSTANCIA.

3.1. ADMISIÓN.

El Juzgado de origen procedió a admitir la solicitud de amparo constitucional por auto del pasado 30 de marzo, en contra de BANCOLOMBIA S.A.

3.2. RÉPLICA DE LA PARTE PASIVA.

Pese a ser notificada en debida forma la accionada BANCOLOMBIA S.A. no se manifestó sobre los hechos y pretensiones de la acción constitucional.

4. LA SENTENCIA DEL A QUO.

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia, el 14 de abril de 2020, negando el amparo constitucional por considerar, en síntesis, que en el presente asunto no se encontraron acreditados los elementos de estabilidad laboral reforzada, por incapacidad o debilidad manifiesta, de la accionante ni de su grupo familiar y que la terminación unilateral de la relación laboral operó por una facultad legal del empleador, por lo que resulta suficiente la sola voluntad de acabar con el contrato laboral y la respectiva indemnización, que en este caso fue pagada.

Que las regulaciones y directrices generadas por el estado de emergencia del COVID-19 *"no impide tajantemente que los empleadores se encuentren coartados dentro de su autonomía de la voluntad para adoptar las decisiones que encuentren convenientes para sus intereses dentro del marco legal, esto es, que podrá haber despidos con justa o sin justa causa en las formas previamente establecidas y con el respeto a los derechos fundamentales, como lo es el caso que nos ocupa"*.

Agregó que el sistema de seguridad social en salud se le garantiza durante un mes más después de su despido y que la falta del mismo no debe afectar la eventual atención por COVID-19 al tratarse de un asunto de salubridad pública. Que los argumentos sobre el convenio con los gremios trabajadores son validos en otro escenario procesal, pero no es suficiente para que intervenga el juez de tutela. Finalizó señalando que el despido fue anterior a las medidas decretadas por el gobierno nacional a fin de proteger las fuentes de empleo y en especial los despidos masivos y las suspensiones de los contratos laborales, así como el no pago de los mismos en virtud de la actual contingencia. Que en todo caso tal regulación nada dijo acerca de las terminaciones de los contratos con el debido pago de la indemnización y que nada tenían que ver con la situación actual como es el caso que nos ocupa que se debió según la misma carta de despido a un bajo rendimiento de las metas impuestas y que la accionante puede en este tiempo hacer uso de su liquidación y de las cesantías mientras se regula su situación laboral.

Esta decisión se notificó en debida forma a las partes.

5. LA IMPUGNACIÓN.

5.1. Mediante escrito allegado dentro del término de ley, la accionante impugnó la sentencia de primera instancia. En síntesis, argumentó que la *a quo* interpretó restrictivamente su petición de amparo, pues la limitó a la atención en salud, sin

tener en cuenta los tratamientos que estaban en curso para su madre, para los cuales no basta el mes adicional de prestación de servicio de salud. Que no tuvo en cuenta que pretendió la protección de su derecho al trabajo y al mínimo vital que se vería afectado y desconoce el cierre de los juzgados laborales y que la Corte Constitucional ha señalado que sí se puede ordenar el reintegro laboral si se cumple con los requisitos para ello.

Si bien la Corte Constitucional ha priorizado el amparo constitucional al derecho al trabajo a las madres cabeza de familia que ven por niños, personas de la tercera edad y personas con algún tipo de discapacidad, en sentencia SU-388 de 2005 extendió el concepto a mujer cabeza de hogar y en su caso es ella el ÚNICO SUSTENTO actual para su familia, debido a que su mamá, su hermana y ella misma dependían del ingreso derivado de su trabajo en BANCOLOMBIA S.A.

Que al señalarse en la sentencia que el empleador actúo bajo el amparo de la ley laboral al terminar la relación contractual de manera unilateral, desconoció las condiciones extraordinarias actuales, en las que desde febrero de 2020 se empezaron a tomar medidas para atender la emergencia, declarándose la emergencia sanitaria desde el 12 de marzo de 2020 y que fue despedida después de ello. Que no puede la *a quo*, desconociendo las particularidades de su hogar, señalar que la familia puede vivir dignamente con los dineros de la indemnización, de los cuales se hizo una retención por deuda contraída con la entidad, y las cesantías mientras se normaliza la situación laboral en tanto todos los procesos de selección de personal se encuentran parados.

5.2. La accionada, como no recurrente, se pronunció alegando, en síntesis, que la *a quo* falló acorde con la ley y la jurisprudencia y expuso ampliamente las razones por las cuales no encontró estabilidad laboral reforzada. Que no es atribuible al empleador el conocimiento y la protección del estado de salud de los familiares de sus empleados. Que las patologías que tienen la madre y hermana de la accionante en ningún caso podrían considerarse como constitutivas de una estabilidad laboral reforzada. Señaló que, de acuerdo con lo manifestado por la accionante a la entidad, no tiene la condición de cabeza de familia, pues la misma se encuentra conformada por su padrastro, señor Hugo León Tamayo Bermúdez, y su padre, señor Gustavo Alberto Ochoa, ambos con ingresos económicos.

Alegó la inexistencia de desprotección en el subsistema de salud debido a la cesación de la relación laboral, por la movilidad entre régimen contributivo y

subsidiado. Así mismo, señaló la inexistencia legal y jurisprudencial de prohibición de la terminación de contratos de trabajo sin justa causa.

6. ACTUACIÓN PROCESAL.

Mediante providencia de 21 de abril de 2020 se concedió la impugnación y se notificó a las partes.

Del recurso de impugnación se avocó conocimiento, mediante auto de 19 de mayo de 2020, tras ser recibida por reparto realizado en la Oficina Judicial el 15 de mayo. Al no encontrarse causal que invalide lo actuado, se entra a proferir la sentencia que decidirá el recurso interpuesto, previas las siguientes:

II. CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA.

En virtud de lo previsto en los artículos 86 de la Constitución Política, 1 y 32 del Decreto 2591 de 1991, este juzgado es competente para conocer en segunda instancia de la presente acción de tutela.

2. PROBLEMA JURÍDICO.

Se concreta en establecer si el fallo proferido, por el *a quo*, dentro de la presente acción de tutela estuvo ajustado a derecho y, en consecuencia, debe confirmarse o si por el contrario ante los motivos de impugnación expuestos, debe ser revocado o modificado.

3. DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela, prevista en el artículo 86 de la Carta Política, es un instrumento ágil para la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad o de particulares en los términos señalados por la ley. Dicho mecanismo opera siempre y cuando el afectado no disponga de otros medios para la protección de los derechos conculcados o cuando, existiendo esos medios, la acción se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En estos casos, la acción de tutela opera como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, por adolecer de idoneidad y eficacia, en relación directa a la inminencia de un perjuicio irremediable. Así, la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

4. PREMISAS JURÍDICAS Y JURISPRUDENCIALES APLICABLES AL CASO.

4.1. Estabilidad Laboral Reforzada.

El derecho a la estabilidad laboral se predica de toda relación laboral, "*(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido*"¹. Este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual "*se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial*"².

Esta garantía superior hunde sus raíces, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales³, el cual consagra el derecho a "*la estabilidad en el empleo*" (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que "*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*" a ser protegidas "*especialmente*" con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "*real y efectiva*" (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo "*en todas sus modalidades*" (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de "*integración social*" para quienes pueden considerarse "*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*" (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de "*obrar conforme al principio de solidaridad social*", en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP)⁴.

¹ Véanse las sentencias T-546 de 2000, T-225 y T-226 de 2012 y T-288 de 2016.

² Sentencias C-531 de 2000 y T-018 de 2013.

³ Sentencia SU-049 de 2017.

⁴ Sentencia T-519 de 2003.

Bajo las anteriores premisas están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como "(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"⁵ y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"⁶.

4.2. Estado de Emergencia Sanitaria.

En Resolución 380 de 10 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptó, entre otras, medidas preventivas sanitarias de aislamiento y cuarentena de las personas que, a partir de su entrada en vigor, arribaran a Colombia desde la República Popular China, Francia, Italia y España. Más tarde en Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el mismo ministerio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020 y, en virtud de la misma, adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos. Medida que fue prorrogada hasta el 31 de agosto de 2020 por medio de la Resolución 844 de 26 de mayo de 2020.

El artículo 215 de la Constitución Política dispone que, cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 de la Constitución, que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente de la República, con la firma de todos los ministros, declarar el estado de emergencia económica, social y ecológica.

Con fundamento en esta normatividad el Presidente de la República, mediante Decreto Ley 417 de 17 de marzo de 2020, declaró "*Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional*". Posteriormente, el Ministerio del Trabajo emitió una serie de circulares con el objeto de "proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis" derivada de la pandemia del COVID-19. Con la circular 021, de 17 de marzo, se establecieron "*Medidas de protección al empleo*

⁵ Sentencia T-1040 de 2001.

⁶ Sentencia T-519 de 2003.

con ocasión de la fase de contención del covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, fijando unas opciones que el empleador puede tomar, para evitar el despido de los trabajadores durante la emergencia, entre las que se encuentran: Trabajo en casa, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y/o colectivas, permiso remunerado, salario sin prestación del servicio.

Con la circular 22, de 19 de marzo, hizo un llamado a los empleadores, para que, en cumplimiento del principio de solidaridad con los trabajadores y sus familias, independiente de la vinculación directa o en misión, hicieran uso de las medidas fijadas para evitar los despidos. anunciando la toma "de estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las medidas que adopten empleadores 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 471 de 2020".

Con la circular 27, de 29 de marzo, se buscó prevenir abusos de los empleadores que pudieran coaccionar a sus empleados a firmar licencias no remuneradas, para lo cual se recordó que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional fijada en la sentencia C-930 de 2009, cuando "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 alcance del 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, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual". (Subrayas y cursivas intencionales)

Como resultado de la declaración de estado de emergencia y con el objeto de contener la propagación de la pandemia, mediante Decreto Ley 457 de 2020, se impartieron "instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público". Entre ellas ordenó "el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en

el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19". Ese aislamiento implicó la limitación total de la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, así como el cierre temporal de algunas industrias nacionales, con excepciones contempladas en el artículo 3 del mismo decreto.

Teniendo en cuenta el comportamiento del virus y la información de salud pública analizada, el gobierno tomó la decisión de mantener el *Aislamiento Preventivo Obligatorio desde el 13 hasta el 26 de abril a las cero horas (00:00 a.m.)*, para lo cual se expidió el Decreto 531 de 8 de abril de 2020. Posteriormente, mediante decreto 593 de 24 de abril, se extendió el *aislamiento preventivo obligatorio desde el 27 de abril de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 11 de mayo de 2020*, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19. Nuevamente, por medio del Decreto 637 de 6 de mayo de 2020, el Presidente de la República declaró *"Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional"*. Y con el Decreto 636 de 6 de mayo, prorrogado por el Decreto 689 de 22 de mayo, se resolvió extender la medida de *aislamiento preventivo obligatorio, para preservar la salud y la vida, evitar el contacto y la propagación del coronavirus COVID-19, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 11 de mayo de 2020, hasta las doce de la noche (12:00 p.m.) del día 31 de mayo de 2020.*

Finalmente, con el Decreto 749 de 28 de mayo, el Gobierno Nacional, extendió la orden de *aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de julio de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.* Medidas todas llevadas a cabo para preservar la salud y la vida, evitar el contacto y la propagación del coronavirus COVID-19, garantizar la prestación de servicios de primera necesidad, sin afectar el derecho a la vida, a la salud, y la supervivencia de los habitantes, atender las recomendaciones de la OIT en materia de protección laboral y en concordancia con la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. (Cursivas intencionales)

III. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Como ya fue señalado, los motivos de impugnación del fallo de tutela refieren que en la sentencia de primer grado se analizaron de forma restrictiva los derechos que alegó vulnerados, toda vez que no se tuvo en cuenta que la accionante es el

miembro de su familia que sustenta la economía del hogar, que por ello la pérdida de su trabajo afecta este derecho fundamental y su mínimo vital. Que no se valoraron en debida forma las condiciones de salud de su madre y hermana, que a su juicio hace más gravosa su situación familiar y económica, pues les impide trabajar y aportar económicamente al hogar. Además, que la pérdida de afiliación en salud detiene los tratamientos médicos que tenía vigentes su madre.

Que no puede presumir el juzgado que con los dineros recibidos por la indemnización sumados a las cesantías puede sufragar los gastos del hogar, toda vez que los procesos de vinculación laboral se encuentran suspendidos por la emergencia derivada del COVID-19 y que no puede iniciar demanda laboral porque los juzgados de esta especialidad se encuentran cerrados. Y que no puede justificarse la terminación de la relación laboral de manera unilateral en las facultades legales del empleador, en tanto, desde el 12 de marzo de 2020 se declaró emergencia sanitaria y se empezaron a tomar medidas y su despido ocurrió con posterioridad a ello.

Sea lo primero señalar que, por la naturaleza y finalidad de la acción de tutela no hay lugar a hacer análisis de fondo sobre la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo que existía entre ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS y BANCOLOMBIA S.A., pues ello implicaría la intromisión del juez constitucional en aspectos que solo puede definir el juez laboral, quien es el competente para conocer este tipo de controversias.

Al juez de tutela corresponde verificar la ocurrencia de vulneración o amenaza a los derechos constitucionales fundamentales de los ciudadanos, que deriven de acciones u omisiones de servidores públicos y/o particulares, y ordenar la protección inmediata de aquellos.

Encontró el despacho que el Gobierno Nacional estableció una serie de lineamientos con destino a los empresarios con el objeto de proteger el empleo y la actividad productiva⁷, proteger a los trabajadores, estimular la economía, sostener los puestos de trabajo y los ingresos, desde la declaración de emergencia sanitaria el 12 de marzo de 2020⁸, y prohibir los abusos que podrían ejercer algunos empleadores sobre sus trabajadores⁹. Lo anterior en aras de cumplir el artículo 25 de la Constitución Política que dispone que "*(e)l trabajo es un derecho*

⁷ Circular 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

⁸ Circular 022 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

⁹ Circular 027 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado...” durante la duración de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, por cuenta de la pandemia declarada por los impactos del nuevo coronavirus COVID-19.

Tales lineamientos constituyeron un llamado a los empleadores para que actúen bajo los principios de protección y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral y mantener la función social de las empresas, lo que implica, entre otras obligaciones, propender por el bienestar. Así las cosas, se buscó que las relaciones laborales existentes al momento de la declaratoria de emergencia sanitaria se mantuvieran vigentes durante el tiempo que la misma tuviese validez, con el objeto de garantizar la estabilidad económica de los trabajadores y la recuperación de la economía nacional una vez superada la emergencia.

En el caso concreto se estableció, con el material probatorio aportado por las partes, que el 31 de marzo de 2017, BANCOLOMBIA S.A. suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la accionante, para que esta última prestara el servicio de Informadora de Servicios. Igualmente, que mediante comunicación de 16 de marzo de 2020 BANCOLOMBIA S.A. comunicó la terminación del contrato, sin justa causa a partir de la misma fecha, con ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, quien se desempeñaba en el cargo de Asesor Integral II.

En ese sentido estima este Despacho Judicial que la terminación del contrato a término indefinido, que Bancolombia S.A. tenía suscribió con ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, no cumple con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional para propender por el bienestar de los trabajadores, manteniendo vigentes los contratos de trabajo durante la vigencia de los estados de emergencia declarados por el Ministerio de Salud y el Presidente de la República, tal como lo disponen las circulares del Ministerio del Trabajo arriba referidas, por cuanto el despido ocurrió una vez declarada la Emergencia Sanitaria.

Que el estado de emergencia causado por la pandemia del COVID-19 es una situación nueva e inédita. Por ello la jurisprudencia relativa a estabilidad reforzada previa a la emergencia sanitaria no se puede adecuar perfectamente en los presupuestos a tener en cuenta para declararla en las condiciones actuales; excepto aquella que pueda referirse al estado de salud del trabajador, en caso que contraiga el coronavirus COVID-19.

Por ello en la situación bajo estudio debe recurrirse a otros criterios, prescritos en el articulado de la Constitución Política de 1991, para establecer la estabilidad reforzada de los trabajadores durante el estado de emergencia sanitaria declarada por la pandemia del COVID-19, tales como: la orden fijada en el artículo 215, que prohíbe *desmejorar los derechos sociales de los trabajadores*, durante los estados de emergencia, con la anuencia del Gobierno. El artículo 25 que dispone que "(e)l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado...". El principio de *solidaridad social* establecido en el artículo 95, por el cual se establece que los colombianos tienen el deber de responder "*con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas*" y; el Derecho fundamental al mínimo vital configurado por la Corte Constitucional, al señalar que el salario es el ingreso exclusivo o más importante del trabajador, de tal forma que no recibirlo genera insuficiencia para cubrir sus necesidades y afecta tanto su economía como su condición psicológica¹⁰.

En tal sentido, discrepa este Despacho de la tesis de la juez de primera instancia, en lo referido a que aún durante la vigencia de los estados de emergencia por causa del Coronavirus COVID-19, los empleadores siguen contando con la autonomía de dar por terminados los contratos de trabajo unilateralmente, mientras cumplan con el pago de las indemnizaciones. Ya que no puede desconocerse que terminar la relación laboral en curso de la declaratoria de los estados de Emergencia Sanitaria y de Emergencia Económica, Social y Ecológica y los posteriores decretos de cuarentena, con restricción a la movilidad de la población general, implica dejar al trabajador desprovisto de los medios necesarios para garantizar la alimentación propia y de su grupo familiar y generarle la pérdida de afiliación al sistema de salud, en un momento que resulta de vital importancia mantenerlo ante los hechos que dan lugar al estado de emergencia.

Por tanto, en tiempos del Coronavirus COVID-19, resulta esencial que la población cuente con estabilidad laboral reforzada que le garantice un ingreso básico que permita la satisfacción de sus derechos durante la vigencia de los estados de emergencia. Además de constituirse en elemento fundamental para la reactivación económica mientras duren los estados de emergencia y al término de ellos. En tal sentido el despido o desvinculación laboral, sin que se garantice ningún ingreso social alternativo y periódico es constitucionalmente inadmisibles.

¹⁰ Sentencia T-827 de 2004

Así las cosas, a juicio de este despacho, BANCOLOMBIA S.A. es responsable de la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral y vida digna de la accionante ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, al dar por terminada la relación laboral con esta.

Bajo este contexto, se avizora la necesidad de revocar en su integridad la sentencia de 14 de abril de 2020 proferida por el Juzgado Once Civil Municipal de Oralidad de Medellín para, en su lugar, proteger los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral y vida digna de la accionante, pero de una forma transitoria, hasta que el Juez Laboral se pronuncie sobre la causal de terminación del contrato laboral, por lo que el accionante contará con el término de TRES meses, contado a partir la reanudación de los términos judiciales de la jurisdicción ordinaria, al interior de la Rama judicial, para formular demanda laboral respectiva, so pena de quedar sin efecto alguno la protección consitutucional.

Por lo anterior, se dispondrá ordenar a BANCOLOMBIA S.A., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, procedan a reintegrar laborablemente a ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, y proceda a adoptar las medidas de protección al empleo con ocasión a la declaratoria de los estados de Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, prorrogada hasta el 31 de agosto de 2020 por Resolución 844 de 26 de mayo de 2020, optando por los mecanismos alternativos planteados por el Ministerio del Trabajo.-

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad el fallo proferido por el Juzgado Once Civil Municipal de Oralidad de Medellín el 14 de abril de 2020, dentro de la acción de tutela instaurada por ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS, en contra de BANCOLOMBIA S.A., para, en su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral y vida digna de la accionante, por las razones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO: CONCEDER DE FORMA TRANSITORIA el amparo constitucional deprecado por **ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS**, quien se identifica con **C.C. 1.037.607.612**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, advirtiendo al accionante que contará con el término de TRES meses, contados a partir la reanudación de los términos judiciales de la jurisdicción ordinaria, al interior de la Rama judicial, para formular la respectiva demanda laboral respectiva.

TERCERO: ORDENAR a BANCOLOMBIA S.A., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, procedan a reintegrar laborablemente a **ELIANA MARÍA OCHOA VARGAS** y proceda a adoptar las medidas de protección al empleo con ocasión a la declaratoria de los estados de Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud, optando por los mecanismos alternativos planteados por el Ministerio del Trabajo.

CUARTO: NOTIFICAR a las partes, por el medio más expedito. Ofíciase al Juzgado de origen comunicando lo decidido.

QUINTO: ENVÍAR el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE

BEATRIZ ELENA GUTIÉRREZ CORREA
JUEZ