



Villavicencio, veinte (20) de mayo de dos mil veinte (2020).

Ref.: Expediente N° 50001 41 89 002 2020 00154 01

CLASE DE PROCESO: Acción de Tutela
ACCIONANTE: MARÍA LEONOR ROJAS MARULANDA
ACCIONADO: ISMOCOL S. A.
Vinculados: CAJACOPI EPS; MINISTERIO DE TRABAJO; MINISTERIO DE TRABAJO – Territorial Meta; ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –adres-; MINISTERIO DE SALUD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL.
Juzgado de Origen: Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Villavicencio, Meta.
Providencia Impugnada: Fallo de 24 abril de 2020
DECISIÓN: Confirma

Procede esta Judicatura a resolver la impugnación presentada por la parte accionada ISMOCOL S. A., en contra del fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad el 24 de abril de 2020.

ANTECEDENTES:

La demandante constitucional, MARIA LEONOR ROJAS MARULANDA presentó acción de tutela con el argumento que cuenta con 44 años de edad, que tiene bajo su responsabilidad a sus padres que son personas de la tercera edad, quienes han visto afectados sus derechos fundamentales con la decisión de su empleador del 24 de marzo del 2020, consistente en suspender el contrato de trabajo que tiene vigente con ISMOCOL S.A., desde el 13 de marzo de 2019, debido al Decreto 417 del 17 de marzo del 2020 del Presidente de la República. Agregó que presenta debilidad manifiesta por cuanto está en tratamiento médico vigente de audiometría.

Solicitó que se declare que la citada suspensión del contrato es contraria a la ley y por esto se le amparen los derechos fundamentales que considera vulnerados.

La acción constitucional fue admitida el 14 de abril del 2020, por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, contra ISMOCOL S. A., y fueron vinculadas las entidades CAJACOPI EPS; MINISTERIO DE TRABAJO; MINISTERIO DE TRABAJO – TERRITORIAL META; ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA SALUD – ADRES; y el MINISTERIO DE SALUD Y LA PROTECCION SOCIAL.

Notificadas en debida forma tanto la entidad accionada ISMOCOL S. A., como las vinculadas, se pronunció la demandante constitucional y las entidades Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES -, COLMENA SEGUROS, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S. A., MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, SUPERINTENDENCIA FINANCIERA, y la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES.

Surtidas todas las etapas procesales, culminó el trámite constitucional con fallo de 24 de abril del 2020, proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Villavicencio, Meta, que resolvió tutelar las aspiraciones invocadas por la accionante.

Inconforme con la anterior determinación ISMOCOL S. A., impugnó el fallo de tutela dentro del término legal.

DE LA IMPUGNACIÓN:

La accionada ISMOCOL S. A., manifestó que la decisión impugnada presenta dos tesis opuestas las cuales no permiten concluir ni jurídica ni probatoriamente lo ordenado, ni sustentar debidamente el amparo concedido.

Advirtió que por un lado el problema jurídico planteado por el A-Quo fue, determinar si se habían vulnerado derechos fundamentales por ISMOCOL con la suspensión del contrato de trabajo de la accionante, sin embargo, se analizó como problema jurídico, si la suspensión del contrato estaba conforme a la ley y si con ello se vulneraban derechos fundamentales, lo que es opuesto ya que con este último se atribuye facultades del juez natural de la causa, (juez laboral), que no son propias del juez de tutela.

Aseguró que de haberse analizado el primer problema jurídico, se habría concluido que existe un contrato de trabajo suspendido como lo faculta la legislación laboral y según la imperiosa necesidad de cumplir una orden igualmente legal por fuerza mayor como lo es el acatamiento al aislamiento obligatorio preventivo decretado por el Gobierno Nacional debido a la crisis sanitaria con ocasión del COVID 19, actuación que fue de buena fe por parte de la accionada por facultad legal, siendo válida la decisión de suspensión, por lo que debió únicamente haber verificado que los efectos de ésta no generaban violación ya que no correspondía a una determinación atentatoria de derechos fundamentales de la accionante.

Recalcó que el motivo de suspensión del contrato de trabajo no fue la pandemia COVID 19 sino las decisiones tomadas por el Gobierno Nacional y Local que ordenaron la suspensión de aglomeraciones de más de 50 personas en lugares públicos o privados y el aislamiento obligatorio, es decir, por la fuerza mayor que se presenta en el país como consecuencia de las decisiones gubernamentales. Por ello si se hubiera estudiado y decidido el problema jurídico inicial, se habría concluido que con la suspensión no se vulneró derechos fundamentales ya que el Decreto 488 de 2020 no suspendió o derogó lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, entre las que se encuentra la facultad legal de suspender contratos de trabajo, ni lo dispuesto en las circulares 021 y 022 del Ministerio de Trabajo, que sólo generaron recomendaciones para la aplicación temporal y por el contrario, ISMOCOL S. .A,

ha cumplido con todas las obligaciones, como garantizar el pago oportuno de la seguridad social a la accionante, sin que se pueda predicar la vulneración de los derechos tutelados.

Aseveró que la relación laboral entre la trabajadora y la tutelada se encuentra vigente y una vez se superen las cuestiones que dieron origen a la suspensión y se preste personalmente el servicio, la accionada restablecerá el pago de la remuneración, por ello se debe reconsiderar la decisión de primera instancia y revocar por estar amparada por una presunción legal que no puede ser desvirtuada ni desconocida por vía de tutela, máxime que no afectó derecho fundamental alguno como lo afirmó la accionante.

Señaló que la decisión adoptada por el A Quo representa una extralimitación en las facultades del juez de tutela, por cuanto consideró que la accionada fundamentó su decisión en un hecho de fuerza mayor o caso fortuito que según el derecho no es legal ya que al invocarla implicaba notificar al Ministerio del Trabajo, evento que al echar de menos consideró impide que dicha decisión sea legal, calificación que está exclusivamente reservada al juez laboral.

CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo jurisdiccional de carácter extraordinario y subsidiario, creado con el único propósito de proteger los derechos constitucionales de los miembros de la colectividad que resulten amenazados o vulnerados por las acciones u omisiones de las autoridades públicas o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, *"... 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."*

Según lo dispuesto en sentencia C-930 de 2009 la Corte Constitucional, señaló que *"...Todo este grupo de prescripciones constitucionales ha permitido a la Corte afirmar que el trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho. Así pues, la posibilidad general de que el trabajo personal sea ejercido en condiciones de dignidad es un asunto que compromete los fundamentos de nuestra democracia.*

Ahora bien, el trabajo en sí mismo considerado constituye per se un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, así como contribuir a su propio perfeccionamiento y al progreso de la cultura, la ciencia, la técnica y el bienestar general. No obstante, las condiciones en que se ejerce el trabajo también contribuyen al reconocimiento o al desconocimiento de esta dignidad del hombre y la mujer; ciertamente, para ser verdaderamente humano, el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple "utilización" de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de la misma. Así pues, tanto el trabajo como las condiciones en que se desarrolla han de contribuir a la realización y el perfeccionamiento de la persona trabajadora, concebida como fin en sí mismo y no como objeto de utilización ajena, y en tal medida al reconocimiento de su dignidad."

La circular 0021 de 2020 concluye que *"El "trabajo en casa", los permisos, las jornadas flexibles, el teletrabajo y en general, todas las medidas enunciadas en la presente circular, no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes al Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral."*

En la circular 0022 de 2020 se indica que *"... Como lo ha venido reiterando el Ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez, ante la situación que afronta el país "se debe buscar las mejores soluciones para proteger el empleo en Colombia. Es vital preservar los derechos de los trabajadores y a las empresas que generan empleo"."*

En la Resolución 0803 de 19 de marzo de 2020 proferida por el Ministerio de Trabajo, *"por medio de la cual se aplica de oficio el ejercicio de poder preferente"*, se estableció que *"... en virtud de ello, se hace necesario someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos sean atendidas de manera prioritaria por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales en razón al grave impacto a la economía y al tejido social del país.*

En virtud de lo antes expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: EJERCER de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días" y sobre "Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal" de conformidad a las consideraciones mencionadas.

(...)"

De acuerdo a lo anterior, es claro que por ser el trabajo un derecho y por gozar en todas sus modalidades de especial protección del Estado, el Gobierno Nacional por intermedio del Ministerio del Trabajo expidió la Circular 021 de 2020, la cual está fundamentada en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, y la cual tiene como propósito, que según los acontecimientos de

salud pública por la que está atravesando el país y en general el mundo entero, los empleadores puedan modificar su jornada laboral con la intención de **proteger a sus trabajadores** acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los empleados en sus instalaciones en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo; es así como, tanto el "trabajo en casa", los permisos, las jornadas flexibles, el teletrabajo y en general, todas las medidas enunciadas en dicha circular, no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes al Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral.

Ahora, en cuanto al problema jurídico planteado por el A Quo y lo analizado, es preciso advertir que esta juzgadora encuentra razonable el haber determinado como cuestión a resolver, si con la suspensión del contrato de trabajo de la accionante se vulneraron derechos fundamentales, para lo cual es necesario analizar si dicha suspensión estaba conforme con la ley laboral, acciones que no son opuestas, como lo mencionó la entidad accionada, sino que por el contrario, deben estar íntimamente relacionadas para llegar a una conclusión adecuada, pues toda decisión debe estar apegada a la norma jurídica que la guía.

De otro lado, se precisa que la Honorable Corte Constitucional ha aceptado la intervención del juez de tutela en los casos en que se evidencie un estado de debilidad manifiesta en cabeza del accionante, por lo tanto, en cuanto a atribuirse el A Quo facultades del juez natural de la causa, (juez laboral), no propias del juez de tutela, es bien sabido que el servicio de la justicia ordinaria se encuentra suspendido, en consecuencia, la única opción para hacer efectivos sus derechos es a través de la acción de tutela, por ello, el juez constitucional no se está atribuyendo facultades ajenas, máxime que la jurisprudencia constitucional ha sostenido reiteradamente que, excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el

pago de prestaciones de carácter económicas, tales como las acreencias laborales o las incapacidades.

Este despacho estima que contrario a lo afirmado por la sociedad ISMOCOL S. A., y según las circulares transcritas con anterioridad, con la suspensión del contrato de trabajo se afectan derechos fundamentales de la accionante, evidenciándose una amenaza inminente al mínimo vital, relacionada con el no pago de las prestaciones reclamadas, agravando así la vulnerabilidad de la tutelante, advirtiéndose una eventual vulneración de derechos fundamentales, por lo que el juez constitucional evidentemente está investido de facultades para darle plena firmeza a las medidas de protección al trabajador, otorgándole un carácter definitivo a las mismas, ya que las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, están encaminadas a proteger el trabajo y fue así como expidió las Circulares 021 y 022 de 2020.

Para el despacho no es acertado el argumento presentado por la entidad impugnante cuando afirma que la suspensión del contrato de trabajo tuvo lugar por fuerza mayor o caso fortuito, pues contrario a tal atestación, el Ministerio de Trabajo sugirió medidas preventivas y alternativas para evitar la suspensión del contrato de trabajo por la aparición del virus del COVID 19, las cuales se encuentran plasmadas en las circulares citadas con anterioridad, tales como *"el trabajo en casa, el teletrabajo, vacaciones anticipadas, jornadas flexibles, permisos, entre otras"*.

En ese mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo en su comunicado de 18 de marzo de 2020, en cuanto al *"COVID 19 y el mundo del trabajo"*, solicitó a los Estados tomar medidas urgentes para proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por dicha pandemia, así como estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y sus ingresos a fin de respetar los derechos laborales, garantizar los puestos de trabajo y los ingresos, pues de imponer dicha carga al trabajador rompería el equilibrio contractual, lo que no ocurriría

si dicha carga la asume el empleador debido a su situación privilegiada en la relación laboral; además, este sólo podrá mediando autorización del inspector de trabajo suspender el contrato de trabajo por la protección que se presenta en cabeza de la empleada tutelante, no pudiendo unilateralmente despojarlo de sus ingresos, con lo cual se le conculcaron los derechos invocados al trabajo, al mínimo vital para su manutención propia y la de su grupo familiar.

Así las cosas, el despacho hace suya la opinión del Ministerio de Trabajo cuando afirmó que el contagio del COVID 19 no puede ser catalogado como un evento de fuerza mayor o caso fortuito debido a que esa situación se asemeja más a una contingencia de salud de la persona, que debe ser atendida por el Sistema de Seguridad Social en salud, más no se puede aplicar a los contratos de trabajo ya que implicaría que cualquier enfermedad que le sea diagnosticada a una persona podría considerarse como fuerza mayor o caso fortuito, y por otra parte, que tendría que desaparecer en el país la pandemia del COVID 19 para que se pueda levantar la suspensión del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

Adicionalmente, para el despacho resulta ilógico y desproporcionado que con la medida adoptada por las autoridades Nacionales, consistente en el retiro de las cesantías, se pueda pensar que con esta se sule el valor devengado mensualmente, siendo ello un paliativo a una situación tan complicada como lo es la crisis que se ha presentado con el Coronavirus, medida que no puede tenerse como un remedio final y por lo tanto, se debe interpretar toda normatividad referente a la situación actual, de acuerdo al objeto y fin del Estado Social de Derecho y del Código Sustantivo del Trabajo, eso sí aplicando una interpretación ajustada a las circunstancias excepcionales que atraviesa el país.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Juez Tercera Civil del Circuito de Villavicencio, Meta,

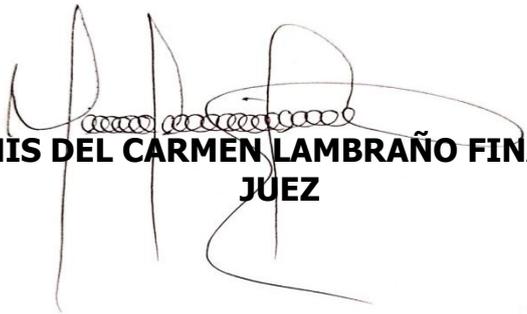
RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Villavicencio, Meta, el 24 de abril de 2020, en consideración con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Comunicar esta decisión a los interesados e intervinientes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO.- Una vez en firme la presente determinación, retórnese el expediente al juzgado de origen.

CÚMPLASE.



**YENNIS DEL CARMEN LAMBRAÑO FINAMORE
JUEZ**