



Villavicencio, cuatro (4) de junio de dos mil veinte (2020)

**Ref: Acción de tutela No. 50606408900120200006801 de WÍLMER DANIEL RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ en contra de EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE RESTREPO AGUAVIVA S.A E.S.P**

*Se decide la impugnación interpuesta por el accionante contra el fallo de tutela proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Restrepo-Meta, el cuatro (4) de mayo de dos mil veinte (2020), sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.*

### **I. ANTECEDENTES**

*En ejercicio de la acción de tutela acudió el accionante, para que se protegieran los derechos fundamentales a la vida, trabajo, social y mínimo vital; en consecuencia, se ordene a la empresa accionada el reintegro al cargo que venía desempeñando, hasta tanto se supere la crisis por el covid-19, por la que atraviesa el país.*

*Como sustento fáctico de sus pretensiones, expuso que desde el año 2011 viene celebrando diversos contratos laborales con la empresa accionada, hasta que en abril del 2013 suscribió contrato a término indefinido; sin embargo, mediante oficio del 25 de febrero de esta anualidad, le comunicaron la terminación del contrato de trabajo a partir del 2 de abril de 2020-*

*Como consecuencia del COVID-19, por medio del Decreto 417 del 17 de marzo del 2020, el presidente de la República declaró el Estado de excepción de emergencia por grave calamidad pública, situación nueva e inédita frente a la cual la empresa tiene la responsabilidad social de garantizar el derecho al trabajo.*

*Que el 3 de abril de 2020, solicitó a la empresa Aguaviva S.A. E.S.P. el reintegro a su puesto de trabajo debido a la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional, solicitud que fue contestada en forma negativa el día 7 del mismo mes y año.*

*Que los ingresos que percibe por su trabajo son los únicos que tiene para sostener el hogar conformado con su compañera permanente, además que con su salario cubre las obligaciones económicas contraídas con diferentes entidades y que la liquidación y parte de las cesantías se*

*destinarían al pago de las obligaciones sin que quedara alguna suma para su subsistencia.*

## **II. Trámite**

*Admitida la demanda de tutela por el A-quo el 24 de abril de 2020, se dispuso el debido enteramiento de la entidad convocada, para que en el término de un (1) día se pronuncie sobre los hechos materia de la presente acción.*

*La empresa AGUAVIVA S.A E.S.P, se pronunció sobre cada uno de los hechos de tutela, explicando que no existió despido sin justa causa, pues lo que ocurrió fue la terminación del contrato con fundamento en el contenido mismo de las cláusulas y acuerdo contractual; toda vez que cuando se trata de contrataciones de finalización, esta se entiende pactada a 6 meses, prorrogable de manera sucesiva por los mismos periodos y durante el tiempo que considere la entidad o requiera la prestación del servicio laboral; agregando que su contrato ya fue liquidado con todas las prestaciones sociales y cesantías.*

*Sostiene que el criterio expuesto no es exclusivo de la entidad, sino que un criterio jurisprudencial según el cual se ha reiterado que el vencimiento del plazo presuntivo corresponde a los alcances convencionales del contrato suscrito por los extremos de la relación contractual y de ninguna manera puede confundirse con el despido sin justa causa y como quiera que no ha vulnerado ningún derecho fundamental, solicitó negar la acción de tutela.*

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

*El A quo mediante sentencia del 4 de mayo de 2020, negó el amparo de tutela por improcedente. Como sustento del fallo expuso que la empresa accionada mediante escrito de fecha 25 de febrero de 2020 le comunicó que a partir del vencimiento de la prórroga final que expiraba el 2 de abril de 2020, daría por finalizado el contrato de trabajo suscrito por vencimiento del plazo, advirtiéndole que tal comunicación estaba reglada por Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015, comunicación que fue recibida por el accionante en el mes de febrero de este año, sin observar que el actor realizará alguna reclamación contra el preaviso informado por la empresa, sin que sea viable la procedencia de la acción de tutela como quiera que el actor no es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o sujeto de protección constitucional, como tampoco advirtió la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la tutela como mecanismo transitorio y si considera que con la terminación de la relación contractual no se encuentra acorde al ordenamiento jurídico, le sugiere iniciar la acción pertinente ante la jurisdicción ordinaria.*

*También precisó que la notificación de la terminación del contrato laboral fue en el mes de febrero de este año y antes de la expedición de los Decretos del Gobierno, donde ponen en conocimiento a los empleadores que no pueden despedir a sus empleados mientras dure la emergencia por el covid-19, luego nada tiene que ver la terminación del contrato con la crisis suscitada por la pandemia.*

*De otra parte señaló la Ley 1636 de 2013, como el mecanismo de protección al cesante, que tiene por objeto minimizar los riesgos del trabajador y su familia en momento de desempleo el cual es administrado por las cajas de compensación del país, agregando que con ocasión a los Decretos expedidos por el Gobierno Nacional, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B, cesantes que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante 1 año, continuó o discontinuó en el transcurso de los últimos 5 años, recibirá además de los beneficios contemplados en el art. 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos de acuerdo con el valor de 2 SMLMV, divididos en 3 mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y máximo 3 meses.*

#### **IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN**

*Inconforme con la decisión adoptada por el A-quo, la accionada impugnó el fallo de tutela, solicitado revocarlo, argumentando: i) que el juez no advirtió las circunstancias claras en torno a la violación de los derechos fundamentales del accionante respecto de la desvinculación laboral que precedentemente lo sorprendió lo cual considera ilegítimo, por haberse adelantado dentro del margen de la declaratoria de emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional; ii) que no se detuvo a analizar aspectos como la forma de vinculación de la relación laboral, siendo evidente que se trata de un contrato a termino indefinido y no se observó por parte de la demandada acto del cual se observara justificadamente una causal de terminación unilateral del contrato, como tampoco un acto de voluntad de su parte en ese sentido, como se aduce en el contrato; iii) que es absolutamente claro que la terminación del contrato laboral obedeció a un despido injustificado por parte de está.*

#### **V. CONSIDERACIONES**

*De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.*

*Corresponde a este juzgador determinar si ¿hay lugar a revocar el fallo impugnado, toda vez que aquel no tiene en cuenta los derechos reclamados por el actor, pues no analizó la modalidad del contrato celebrado y tampoco la forma en que fue terminado por la accionada?*

*Al respecto, cabe precisar que la acción de tutela, como la define el artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.*

*Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos<sup>1</sup>, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia<sup>2</sup>.*

*Así mismo se estableció<sup>3</sup> en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VIII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

---

1 Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros.

2Artículo 25. C.P: 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.

3 Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

*De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia, no pueden ser quebrantados.*

*En el presente caso, es pertinente señalar que en toda relación laboral se generan obligaciones recíprocas para el empleador y para el trabajador, pues mientras éste se compromete a poner su capacidad laboral y su esfuerzo físico en favor de la empresa, el primero tiene el deber de retribuirle económicamente por su labor. En ese orden, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y como tal éste tiene el derecho a recibir su remuneración de manera cumplida y oportuna<sup>4</sup>.*

*Por regla general, la acción de tutela no es procedente para obtener el pago de acreencias laborales, pues para ello el ordenamiento jurídico tiene previstos otros mecanismos de defensa judicial. Sin embargo, la jurisprudencia ha precisado que de manera excepcional puede acudir a ella para obtener la cancelación de salarios, siempre que éstos constituyan la única fuente de recursos económicos que le permitan al trabajador asegurar una vida digna y cuando su no percepción afecte su mínimo vital y el de su familia. Esto, a partir de la presunción de que el no pago puntual del salario al trabajador lo imposibilita para atender sus necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, educación, salud y pago de servicios públicos, así como sus obligaciones financieras y comerciales, y que la espera del agotamiento de un proceso ordinario le impediría el goce efectivo de sus derechos<sup>5</sup>.*

*En efecto, la falta de pago del salario genera una crisis económica para el trabajador, quien, para poder atender sus obligaciones familiares, educativas y financieras, debe recurrir a otros medios, tales como préstamos. El derecho al pago oportuno del salario es, como lo ha afirmado la Corte Constitucional, un derecho fundamental que, como tal, merece protección a través del mecanismo de la tutela. Al respecto se ha dicho:*

*"De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, 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. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. (...).*

---

4 Corte Constitucional. Sentencia T-081 del 24 de febrero de 1997 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

5 Corte Constitucional. Sentencia T-505 del 25 de mayo de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

*No puede olvidarse que 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.). (...).*

*Además, no puede perderse de vista que, como la mayoría de garantías laborales, el pago oportuno de los salarios es un derecho que 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 individuales ya comentados, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador. Alrededor del trabajo se desarrolla una compleja dinámica social que está ligada a la realización de proyectos de vida digna y desarrollo, tanto individuales como colectivos que, por estar garantizados por la Carta Política como fundamento del orden justo, deben ponderarse al momento de estudiar cada caso particular”<sup>6</sup>.*

*Es importante resaltar, que el incumplimiento prolongado en la obligación de cancelar los salarios, hace presumir la afectación del mínimo vital del trabajador; la jurisprudencia ha entendido que ese incumplimiento indefinido se refiere a aquél que se extiende por más de dos meses, con excepción de la remuneración que equivale al salario mínimo<sup>7</sup>, toda vez que dicha omisión pone al trabajador en una situación de indefensión que hace, entonces, procedente la acción de tutela.*

*De este modo, si se encuentra afectado el mínimo vital del peticionario es procedente el amparo para obtener el pago de las sumas adeudadas por concepto de salario<sup>8</sup>.*

*El mínimo vital, para la Jurisprudencia Constitucional, se refiere a aquella parte del ingreso del trabajador que se destina a solventar sus necesidades básicas y las de su familia. En torno al punto se ha sostenido:*

*"El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance. El fin de potenciar las capacidades de la persona requiere de las autoridades actuar efectivamente para mantener o mejorar el nivel de vida, el cual incluye la alimentación, la vivienda, la seguridad social y los escasos medios dinerarios para desenvolverse en sociedad.*

*Toda persona tiene derecho a un mínimo de condiciones para su seguridad material. El derecho a un mínimo vital - derecho a la subsistencia como lo denomina el peticionario-, es consecuencia directa de los principios de dignidad humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta por el pueblo de Colombia en su Constitución. Este derecho constituye el fundamento constitucional del futuro desarrollo legislativo del llamado ‘subsidio de desempleo’, en favor de aquellas*

---

6 Corte Constitucional. Sentencia SU-995 del 9 de diciembre de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

7 Corte Constitucional. Sentencias T-795 del 27 de julio de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-148 del 1 de marzo de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-362 del 22 de abril de 2004 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

8 Se puede consultar la Sentencia T-468 del 2 de mayo de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

*personas en capacidad de trabajar pero que por la estrechez del aparato económico del país se ven excluidos de los beneficios de una vinculación laboral que les garantice un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna. (...).*

*El derecho al mínimo vital no sólo incluye la facultad de neutralizar las situaciones violatorias de la dignidad humana, o la de exigir asistencia y protección por parte de personas o grupos discriminados, marginados o en circunstancias de debilidad manifiesta (CP art. 13), sino que, sobre todo, busca garantizar la igualdad de oportunidades y la nivelación social en una sociedad históricamente injusta y desigual, con factores culturales y económicos de grave incidencia en el "déficit social".*

*'...para la Corte el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano'<sup>9</sup>.*

*Ahora bien, es menester señalar que tratándose de material probatorio en las acciones de tutela, la jurisprudencia ha indicado, que a pesar de que este mecanismo tiene como una de sus características la informalidad, ello no implica que el juez constitucional pueda fallar sin contar con las pruebas suficientes para determinar la veracidad del dicho del accionante. Al respecto, dijo lo siguiente:*

*"(...) un juez no puede conceder una tutela si en el respectivo proceso no existe prueba, al menos sumaria, de la violación concreta de un derecho fundamental, pues el objetivo de la acción constitucional es garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, cuya trasgresión o amenaza opone la intervención del juez dentro de un procedimiento preferente y sumario. De ahí que la Sala negará las pretensiones del actor en el asunto sub iúdice."<sup>10</sup>*

*La Corte reiteró posteriormente esta posición, al señalar:*

*"Los hechos afirmados en la acción de tutela deben ser probados siquiera sumariamente para que el juzgador tenga la plena certeza sobre los mismos. No es posible sin ninguna prueba acceder a la tutela. La valoración de la prueba se hace según la sana crítica pero es indispensable que obren en el proceso medios probatorios que permitan inferir la verdad de los hechos".<sup>11</sup>*

---

9 Corte Constitucional. Sentencia T-011 del 29 de enero de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

<sup>10</sup> Ver sentencia T-702/00, M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>11</sup> Ver sentencia T-1270/01, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

## **Análisis del Caso Concreto**

*En el presente caso, primeramente, en cuanto a la existencia de otro medio de defensa judicial, es necesario advertir que el proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social si bien es de primera mano el mecanismo idóneo y eficaz para dirimir el conflicto bajo estudio, pues no puede desconocerse que es la justicia ordinaria a través del Juez laboral ante quien debe discutirse lo relacionado con la suspensión del contrato laboral, el pago de los emolumentos dejados de percibir y los aportes al Sistema de Seguridad Social, lo cierto es que actualmente y de conformidad con el Acuerdo PCSJA20-11549 del 7 de mayo de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura los términos judiciales se encuentran suspendidos y para los jueces laborales solo se encuentran contempladas las siguientes excepciones:*

*“ARTÍCULO 9. Excepciones a la suspensión de términos en materia laboral. En materia laboral se exceptúan de la suspensión de términos prevista en el artículo 1 del presente acuerdo las siguientes actuaciones en única, primera y segunda instancia, según corresponda, que se adelantarán de manera virtual, siempre que se encuentren en trámite y respecto de las cuales se haya adelantado la audiencia a la que se refiere el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo:*

*9.1. Pensión de sobrevivientes cuando haya interés de adultos mayores y/o de menores de edad.*

*9.2. Todos los procesos que tengan solicitud de persona en condición de discapacidad.*

*9.3. Los procesos escriturales de fuero sindical pendientes de resolver la segunda instancia.*

*9.4. Reconocimiento de pensión de vejez.*

*9.5. Procesos escriturales.*

*9.6. Incrementos, reajustes y retroactivos pensionales, auxilios funerarios, reconocimiento de intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la ley 100 de 1993, y reconocimiento y reliquidación de indemnización sustitutiva, ante jueces de pequeñas causas laborales.”*

*Por lo que es claro que debido a que debido a la emergencia sanitaria el proceso ordinario no es el medio eficaz para reclamar sus derechos laborales, el Juzgado encuentra que la presente acción de tutela se convierte en la herramienta idónea para salvaguardar los derechos reclamados, por lo cual se procederá a estudiar de fondo el presunto asunto para lo cual se tienen en cuenta las siguientes apreciaciones de orden probatorio:*

*De los documentos adosados por las partes, no se desconoce por esta instancia, que el accionante tuvo diversos contratos laborales siendo el último el denominado “CONTRATO LABORAL A TÉRMINO*



*INDEFINIDO”, con fecha de iniciación de labores el 3 de abril de 2013 y en el cual se plasmó como “DURACIÓN DEL CONTRATO: INDEFINIDO” en el cual expresamente se pactó: “El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.”*

*Ahora bien, la parte accionada comunicó al señor Rodríguez Gutiérrez mediante comunicación del 25 de febrero de 2020 la “Terminación del contrato de trabajo” aduciendo que “a partir del vencimiento de la prórroga final y presuntiva de seis meses a expirar el próximo 2 de abril de 2020, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE RESTREPO AGUAVIVA S.A. E.S.P dará por finalizado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador por vencimiento del plazo presunto de conformidad con el artículo 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone: “El contrato de trabajo termina 1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo”, la que fuera notificada al trabajador; así mismo, se aportó copia de la Resolución N° 083 del 4 de abril de 2020, mediante el cual “SE RECONOCE Y ORDENA PAGAR PRESTACIONES SOCIALES A UN TRABAJADOR OFICIAL DESVINCULADO POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”, donde se liquidaron los conceptos de vacaciones, prima de vacaciones y navidad, cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, bonificación servicios prestados, bonificación recreación.*

*En ese orden, en clara confrontación con el contrato de trabajo aportado por las partes con fecha de iniciación de labores el 3 de abril de 2013 y en el cual se plasmó como “DURACIÓN DEL CONTRATO: INDEFINIDO”, se evidencian serias incongruencias que afectan los derechos reclamados por el accionante: revisado el citado contrato de trabajo que aportó el actor y el cual no fue desconocido por la entidad accionada, quien tampoco acreditó que hubiere sido objeto de reforma, otro sí, o modificación alguna, se establece que el mismo es el fundamento que rige la relación laboral entre el actor y su empleador.*

*Definido lo anterior, llama la atención de este servidor que, en primer lugar, el contrato expresamente señala en sus cláusulas 7 que: “La quinta parte del término inicial de este contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses. Vencido este, **la duración del contrato será indefinida**. Durante este periodo tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo” y 8 “**La duración del presente contrato es indefinida** y se encuentra así establecida en este documento”*

En segundo lugar, la entidad accionada pretende aplicar al contrato el **Decreto 1083 de 26 mayo de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, específicamente el título 30 normas relativas al trabajador oficial, el capítulo 2 disposiciones especiales aplicables a los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y siguientes y aunque la naturaleza jurídica de la accionada precisa que se creó como Sociedad por Acciones, del orden Municipal, la cual se constituyó con escritura Número 592 del 04 de febrero de 2005, la empresa es de carácter oficial, tiene autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal. Está constituida con aportes estatales y de capital descentralizado en los cuales la alcaldía municipal poseerá el 90% de su capital social, de conformidad con el Acuerdo Municipal No.003 de 2005 del CONSEJO MUNICIPAL DE RESTREPO, que faculta al alcalde para la constitución de la empresa<sup>12</sup>, también es cierto que ese mismo Decreto señala:

*“ARTÍCULO 2.2.30.2.4 Régimen aplicable a los empleados públicos. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración nacional, departamental o municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.”*

En tercer lugar, resulta evidente que el mentado Decreto fue posterior a la celebración del contrato a término indefinido, suscrito con el señor Rodríguez Gutiérrez y resulta opuesto a las condiciones pactadas, porque en la cláusula décimo segunda se estableció: “Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1° es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y TRABAJADORES dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”

En cuarto lugar, ciñéndose al contrato objeto de estudio, y a la comunicación dada al trabajador, no se evidencia la mención de una causa justa para la terminación del mismo y en la liquidación del mismo tampoco se evidenció el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, conforme se ha indicado en pronunciamientos de la Corte Constitucional:

*“La terminación del contrato laboral sin justa causa, por parte del empleador es legítima, por regla general, siempre y cuando realice la indemnización que consagra la ley.*

---

<sup>12</sup> <https://www.superservicios.gov.co/sites/default/archivos/Acueducto>

*El ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para terminar o no prorrogar los contratos de trabajo, facultad que, sin embargo, no es ilimitada ni puede entenderse con independencia de los efectos que produzca. Entonces, en aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, esa libertad debe ceder<sup>[1]</sup>.*

*Es necesario recordar la diferencia que existe entre el despido y el vencimiento del plazo de vigencia, o la ejecución de la labor, según lo acordado con antelación por las partes. Lo primero, que es lo que atañe al presente caso, es la cancelación unilateral del contrato de trabajo, que es uno de los modos de terminar el vínculo laboral, el cual exige, desde luego, que los motivos que indujeron al empleador a proceder a la terminación se ajusten a las causales establecidas por la ley, pues de lo contrario se estará frente a un despido injusto y ello da lugar a que el empleado sea indemnizado o reintegrado, según el caso.*

*De acuerdo con el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo (arts. 6° L. 50 de 1.990 y 28 L. 789 de 2002), en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Así, en caso de terminación unilateral por parte del empleador, sin justa causa comprobada, deberá indemnizar al trabajador en los términos legales respectivos.”<sup>13</sup>*

*Así las cosas, al evidenciarse una discusión legal en torno a la norma que debe regir el contrato laboral y como quiera que la vinculación laboral fue terminada unilateralmente por parte de la empresa quien al no tener una justa causa para el despido, liquidó el contrato sin asumir las sanciones previstas en la ley, corresponde acudir al Juez laboral a fin de hacer valer las acreencias laborales; sin embargo, como se anotó en precedencia al estar suspendidos los términos judiciales, este Despacho concederá la tutela de manera transitoria, ordenando a la empresa accionada que ejecuten las siguientes actuaciones: (i) reintegrar al accionante (si este así lo desea) sin solución de continuidad a un cargo de igual jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales pactadas en el contrato laboral de fecha de iniciación 3 de abril de 2013 (ii) cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; las demás prestaciones como la sanción de que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, deberá ser debatida ante la justicia laboral, una vez se levante la suspensión general de términos y conforme a la regulación establecida sobre el particular.*

---

<sup>13</sup> Sentencia T-485 de 2008

## **V. DECISIÓN**

*En mérito de lo expuesto, este JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO de Villavicencio, Meta, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la ley,*

### **RESUELVE**

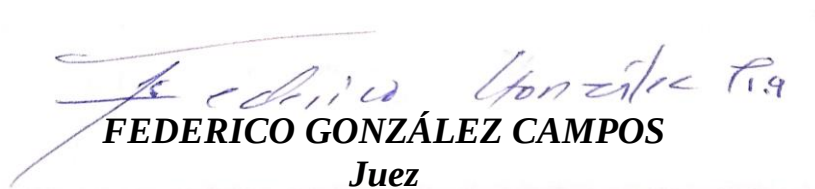
**PRIMERO: REVOCAR** el fallo proferido por el cuatro (4) de mayo de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Promiscuo Municipal de Restrepo-Meta. En su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos al mínimo vital y la vida del señor Wilmer Daniel Rodríguez Gutiérrez de manera transitoria y hasta que se reanuden los términos judiciales de la jurisdicción laboral.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la ingeniera HEIDY JINETH GUEVARA ALVAREZ y/o quien haga sus veces, como Gerente General de la Empresa de Servicios Públicos de Restrepo AGUAVIVA S.A E.S.P, que ejecute las siguientes actuaciones: **(i)** reintegrar al accionante (si este así lo desea) sin solución de continuidad a un cargo de igual jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar las condiciones laborales pactadas en el contrato laboral de fecha de iniciación 3 de abril de 2013 **(ii)** cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

**TERCERO: NOTIFIQUESE**, a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

**CUARTO: REMÍTASE** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**FEDERICO GONZÁLEZ CAMPOS**  
Juez

