



Villavicencio, tres (3) de junio de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 500014003004-2020-00206-01 de ALEX FERNANDO TUPIZA CHILUISA en contra de CONCREMACK S.A.S. con vinculación del MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante contra el fallo de tutela proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio, el 28 de abril 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 al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, dignidad humana y Debido Proceso; en consecuencia, se declare que la orden de suspensión del contrato es contraria a la Ley laboral y a los principios mínimos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia; declarar que desde la fecha de la ilegal suspensión del contrato de trabajo y hasta el fin de la pandemia se encuentra cobijado por las circunstancias del artículo 140 del CST; Ordenar a la accionada que realice los trámites administrativos correspondientes para garantizar el pago oportuno de su salario como el de las demás prestaciones legales y derechos convencionales a que tenga lugar por el tiempo que el contrato dure suspendido; que en término de 10 días, informe sobre el cumplimiento de lo ordenado.

Como sustento fáctico de sus pretensiones, expuso que suscribió contrato de trabajo de por obra o labor con la empresa CONCREMACK S.A.S., desde el 29 de agosto de 2019 en el municipio de Castilla la Nueva, para desarrollar el cargo de ayudante de línea, pactando como salario la suma de \$2.457.433.

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, en los términos del artículo 215 de la Constitución Política de Colombia y dispuso como medida de urgencia el aislamiento preventivo obligatorio.

Otra de las medidas adoptadas fue el Decreto Presidencial N° 457 de 2020 el que exceptúa al sector minero energético para continuar sus operaciones en medio de esta crisis de salud pública en los siguientes términos: “(ii) de la cadena logística de insumos, suministros para la producción, el abastecimiento, importación, explotación y suministro de hidrocarburos, combustibles, líquidos, biocombustibles, gas natural, gas licuado de petróleo –GLP, ”.

Igualmente, el Ministerio del Trabajo socializó la Circular 021, 022 y la 803 que contempla medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria en el país. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en el que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados, entre otras, pero no ordena el cierre de las empresas o imposibilita que los contratos de trabajo puedan ejecutarse de forma alternativa y creativa.

Sin embargo, la empresa accionada suspendió su contrato laboral por primera vez el día 25 de Marzo del 2020, y por segunda vez del día 13 de abril hasta el 27 de abril del año 2020, y procedió al cierre parcial y temporal de la empresa sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo que pone en riesgo sus derechos fundamentales previamente enunciados.

Por último, señaló que la presente acción de tutela es el medio idóneo para defender sus derechos ya que debido a la emergencia sanitaria los Despachos Judiciales de los Juzgados Laborales no están funcionando normalmente y no podría recibir una demanda sobre el particular.

II. Trámite

Admitida la demanda de tutela, se dispuso el debido enteramiento de la entidad convocada, así como también se vinculó al Ministerio de Trabajo, para que se pronuncien sobre los hechos materia de la presente acción.

CONCREMACK S.A.S., expuso que efectivamente tienen contrato de trabajo con el accionante y aceptó que suspendió el contrato de trabajo, la cual fundamenta en la ocurrencia de un hecho fortuito o fuerza mayor debido al covid-19, en igual sentido, señaló que durante el lapso de suspensión del contrato se están haciendo los aportes al sistema de seguridad social integral, con lo que se garantiza su acceso a los servicios de atención en salud y que nunca vulneró o está vulnerando los derechos invocados en la tutela, toda vez que la suspensión de la ejecución del contrato de trabajo se da por razones de salud pública y como medida de prevención frente al contagio del covid19.

Alegó que la empresa ejecuta para ECOPETROL S.A. la orden de servicios ODS 0001 del contrato 3019772-LL-001-2541739 cuyo objeto es obras para la conexión eléctrica clúster 1 2 3 del campo de akacias de CPO-9 DE Ecopetrol S.A., obra que fue suspendida mediante acta de suspensión total No. 02 de mutuo acuerdo del contrato de trabajo 3019772-LL-001-2541739 suscrita el 24 de marzo de 2020, y resaltó la imposibilidad de la aplicación de la Circular 021 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, debido a que el trabajador se desempeña como Auxiliar de Línea – Electricista, por las características de sus funciones, por el perfil del cargo y por condiciones materiales, no es posible que el trabajador se desempeñe o cumpla sus funciones desde otro lugar que no sea la obra, ejercer las obras relacionadas con la electricidad del Clúster no se pueden realizar mediante un trabajo en casa, se requiere de la presencia en el lugar donde se desarrolla la acometida eléctrica. Lamentablemente todas nuestras funciones son de ejecución presencial y directa, luego entonces para desarrollar una obra civil se requiere de cimientos, muros, vigas, cajas e instalación de cables, actividades que requieren del personal de manera presencial.

Finalmente indicó que la suspensión de los contratos de trabajos fue comunicada al Ministerio del Trabajo, se garantizó el pago de las obligaciones de carácter prestacional del trabajador, se justificó en debida forma la razón de la suspensión y se comunicó al trabajador, motivos por los que considera que no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante y resaltó que no se ha afectado el mínimo vital ya que conforme las directrices del gobierno el trabajador puede retirar las cesantías.

El Ministerio del Trabajo respondió que en la base de datos del grupo de atención al ciudadano y trámites que no se encontró ninguna actuación administrativa que tenga relación con la accionante ALEX FERNANDO TUPIZA CHILUISA, la inspección de Trabajo de Acacias Meta informó que revisada la base de datos no existen atención ni tramites entre las partes de la presente acción de tutela, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, mediante memorando que se anexa, la Coordinadora informó que se verifica que, en lo relacionado a conciliaciones, querellas presentadas y/o adelantadas años 2019 – 2020 y no se encontró ninguna actuación administrativa que tenga relación con los partes arriba mencionados.

De igual forma, indicó que dicho ente Ministerial a través de oficio No 08SE2020745000010000968 de fecha 31 de marzo de 2020 requirió al representante legal de la empresa CONCREMACK S.A.S. con el fin de que informara los motivos que dieron lugar al despido masivo de su personal; teniendo en cuenta, que en este momento se encuentran suspendidos los

términos en la entidad, mediante el cual se le informó otras alternativas en procura de la protección del empleo; Así mismo se le requirió para que adjuntara al Despacho los documentos pertinentes que demuestren el cumplimiento de sus obligaciones laborales como son el pago de salarios, cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social, la consignación de las cesantías del año 2019, concediendo para ello el término de dos días hábiles.

A su vez alegó que la Entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Frente a la posibilidad de suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, en relación con el contagio por coronavirus (covid-19) -precisando que las contingencias de salud son diferentes a las situaciones que se originan en eventos de fuerza mayor o caso fortuito-, como causales para que proceda la suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de dar aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, el fundamento jurídico debe ser legítimo. La sola disposición administrativa de cierre de empresa o suspensión de actividades preventiva no lo sería para la aplicación del artículo 466 del CST, sobre empresas que no son de servicios públicos y clausura de labores.

Agrega que emitió la Circular 21, del 17 de marzo de 2020, sobre fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria, en la que advirtió que no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores ni de suspensión de contratos laborales. Adicionalmente, indica que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al juez de la República, quien determinará o no su existencia.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El A quo mediante sentencia del 28 de abril de 2020, concedió el amparo de tutela y ordenó a la accionada, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo, procediera a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, ello tras indicar que la empresa accionada no cumplió con los parámetros establecidos para disponer la suspensión de los contratos de trabajo pues no cuenta con el aval del

Ministerio del Trabajo, y con dicho proceder vulnera los derechos fundamentales reclamados.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada por el A-quo, la accionada impugnó el fallo de tutela, solicitado revocarlo, tras alegar que existe una indebida interpretación del Despacho, puesto que al tenor de la norma la Autorización del Ministerio de Trabajo procede única y exclusivamente cuando la Compañía suspenda actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, conforme el numeral 3 del artículo 51 del CST, y en este caso CONCREMACK S.A.S., no suspendió el total de sus actividades y tampoco clausuro la empresa.

La Compañía CONCREMACK S.A.S., tiene como objeto social DISEÑAR, PROYECTAR, PLANIFICAR Y EJECUTAR TODA CLASE DE OBRAS Y PROYECTOS EN EL CAMPO DE LAS INGENIERIAS, PRINCIPALMENTE EN LA INGENIERÍA CIVIL, AMBIENTAL, MECANICA Y DE PETROLEOS entre otras, y actuamos como Contratistas de Ecopetrol S.A., mediante Orden de Servicio ODS 06 – 2551267 cuyo objeto es “OBRAS CIVILES, MECÁNICAS, ELÉCTRICAS Y DE INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL NECESARIAS PARA LA AMPLIACIÓN DEL CLÚSTER 3 Y OBRAS COMPLEMENTARIAS PARA LOS CLÚSTER DEL CAMPO DE DESARROLLO CPO 9 DE ECOPETROL S.A., la ODS 06 fue suspendida por Ecopetrol S.A., lo anterior no implica IPSO FACTO que CONCREMACK S.A.S., se viera en la necesidad de suspender las actividades o procediera con la clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, es decir, no se encuentra dentro del numeral 3° del artículo 51 del CST. Máxime cuando la suspensión de los contratos labores no se justificó en el numeral 3, si no por el contrario se fundó en el numeral 1° del mismo.

Sin embargo, la Compañía realizó la debida diligencia al informar y haberle solicitado el Ministerio de Trabajo mediante correo electrónico la relación de trabajadores que iban a ser suspendidos los contratos laborales, para obtener la intervención del Ministerio.

A la fecha del día de hoy 06 de mayo de 2020, el Ministerio de Trabajo no ha emitido respuesta sobre la solicitud radicada de la autorización de suspensión de contrato laborales, no que puede verse como falta de diligencia, si no por el contrario, la Compañía no puede verse afectada por la congestión del Ministerio y la falta de diligencia en contestar las solicitudes que se le eleven, no podemos soportar una carga desproporcionada a la espera que el Ministerio se pronuncie.

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.

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí la presente acción de tutela es el mecanismo adecuado para dejar sin efectos la suspensión de un contrato de trabajo y ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales?

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 artículos¹, 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 justicia².

Así mismo se estableció³ 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

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.

laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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 oportuna⁴.

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 derechos⁵.

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

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).

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. (...).

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”⁶.

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 mínimo⁷, 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 salario⁸.

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.

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).

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 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’⁹.

Ahora bien, es menester señalar que en tratándose de material probatorio de 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.”¹⁰

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

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

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

en el proceso medios probatorios que permitan inferir la verdad de los hechos”.¹¹

En lo que tiene que ver con la viabilidad de la tutela para el pago de prestaciones sociales (primas, cesantías, etc.) y acreencias laborales distintas de los salarios, la Corte Constitucional ha señalado la improcedencia de dicha acción para obtener su cancelación, considerando que para tales efectos, el trabajador puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral o a la contenciosa administrativa y que la falta de su pago, no compromete el mínimo vital¹².

Ahora bien, sobre la suspensión de los contratos de trabajo se tiene que el legislador en aras de darle aplicación a las normas de raigambre constitucional y para efectivizar los compromisos adquiridos en aquellos instrumentos internacionales, ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que goza el trabajador, de la siguiente forma:

“ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

(...)

“3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

Y el artículo 53 señala:

“ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.”

Por ello el garante constitucional en su sentencia C930 de 2009, señalo lo que pasa a verse:

“Hoy en día, la norma acusada, el numeral 6o del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra y regula la obligación del empleador de conceder al trabajador las licencias necesarias para atender a varias situaciones como: calamidad doméstica distinta de luto; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado de votación, clavero o escrutador; comisiones sindicales cuando no se trate de servidores públicos, y entierro de los compañeros, siendo esta obligación un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador, y en todos estos supuestos existen razones de orden constitucional que justifican la limitación de la facultad de

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

¹² Corte Const., sentencias T-575 de 2003, T-607 de 2005, T-087 de 2007 y T-535 de 2010.

subordinación del empleador y lo compelen a reconocer la obligatoria licencia laboral. En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el 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 irrenunciable, 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. “

Posición que se acompasa con lo señalado en la sentencia SU 995 de 1999, así:

“Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares. En palabras ya expresadas por este Tribunal:

"[L]a alegada insolvencia o crisis económica del Estado no es justificación suficiente para el no pago o el pago retardado de sus obligaciones, en la misma exacta medida en que resultan explicaciones inaceptables cuando son expuestas por el deudor particular que desea excusar de esta forma su incumplimiento"

A su turno, el artículo 67 de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 de la ley 2351 de 1965, señala:

“ARTICULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de despidos colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

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

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)”

Ahora bien, atendiendo la situación actual de emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 decretada por Resolución 386 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y teniendo en cuenta que posteriormente mediante el Decreto No 417 del 17 de marzo 2020, se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de contener la propagación del COVID-19, requiriéndose apoyar directamente a las empresas en las actividades de contención y mitigación coronavirus (COVID-19) y velar por la vida de los trabajadores en los ambientes laborales, con elementos de protección y actividades de intervención del riesgo por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, destinando recursos, acciones y programas para tal fin.

Motivo por los que el Gobierno Nacional atendiendo las recomendaciones dada por la Organización Internacional del Trabajo para la adopción de medidas urgentes para proteger a los trabajadores, estimular la económica y el empleo sosteniendo los puestos existente de trabajo el Ministerio del Trabajo mediante resolución 803 del 19 de marzo de 2020 dispuso 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.

Caso en 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 prima facie el mecanismo idóneo y eficaz para dirimir el conflicto sub examine, 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 la justicia ordinaria 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:

(i) El accionante fue contratado mediante contrato de trabajo por obra o labor, iniciando laborales desde el día 29 de agosto de 2019 para desempeñarse en el cargo de ayudante de línea.

(ii) El actor manifestó que le adeudaban su salario desde que se efectuó la suspensión del contrato por primera vez (25 de marzo de 2020). Sin embargo, en este trámite se evidenció que el actor se encuentra activo en las prestaciones sociales, esto es, que se

encuentra activo en el sistema de salud¹³, fondo de pensiones y ARL, conforme las contestaciones allegadas en esta tutela.

(iii) El día 25 de marzo de esta anualidad, le informan que su contrato de trabajo sería suspendido a partir de esa calenda y con fundamento en la emergencia sanitaria generada por el Covid-19.

(v) La accionada no logró demostrar el cumplimiento de la obligación que le surgía acorde a lo reglado por el numeral 2º del artículo 67 de la ley 50 de 1990, teniendo por demás la carga de la prueba (art 167 C.G.P.).

(vi) Ante tal conducta omisiva aquí descrita, la normatividad establece que tal proceder, esto es, la suspensión, deriva en la ineficacia del acto y según lo reglado por el numeral 5º del artículo 67 de la ley 50 de 1990 que establece: “No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.”

(vi) En adición, surte otro efecto que no es más que el contemplado en el artículo 140 del C.S.T. el cual establece: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}”.

(vii) Aunado a que en el presente caso **no se solicitó la autorización previa para la suspensión del contrato** o por lo menos no se acreditó, se tiene que tampoco allegó prueba alguna siquiera sumaria del estado actual financiero de la empresa que impida cumplir con sus obligaciones; que el contrato ODS 0001 del contrato 3019772-LL-001-2541739 celebrado con Ecopetrol, fuera el único contrato que ostentará la empresa accionada y del cual derivara la totalidad de sus ingresos y que no cuenta con ningún otro contrato para el desarrollo de su objeto social.

(viii) De otra parte, la empresa no puede desconocer las obligaciones para con sus empleados bajo la excusa que el contrato con Ecopetrol fue suspendido, máxime cuando para estas alturas el Gobierno Nacional ya autorizó la reanudación de labores en las actividades del sector de Hidrocarburos, por lo que corresponde a su ámbito y competencia restablecer el contrato con Ecopetrol, sin que tal situación siga generando desmedro a los derechos laborales de los trabajadores.

¹³ Consulta realizada por el Despacho en BDUA-ADRES

(ix) Finalmente, y como ya se indicó el hecho de no efectuar el pago de salarios al trabajador afecta sin lugar a dudas su mínimo vital, motivo por el cual se da por acreditada la configuración del perjuicio inminente sobre las condiciones de vida del accionante, quien depende de sus ingresos, hecho que no objeto de reproche alguno o contradicción por parte de la accionada.

Conforme a lo antes expuesto se confirmará la decisión de primera instancia, pues acertada es la orden impartida a la empresa accionada para que proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, ello teniendo en cuenta que la suspensión del contrato de trabajo no tiene efecto alguno sin la autorización de autoridad competente, para este caso el Ministerio del Trabajo.

V. DECISIÓN

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

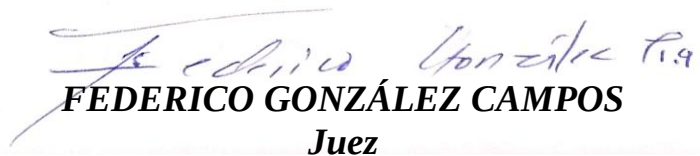
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el 28 de abril de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio.

SEGUNDO: 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