



Consejo Superior
de la Judicatura

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DEL CIRCUITO DE SIMITÍ - BOLÍVAR

ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: EDUAR CASTAÑEDA ALTAMAR Y OTROS.

ACCIONADO: BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA.

RAD. N° 13744-31-84-001-2020-00071-00.

INFORME SECRETARIAL: Al Despacho de la señora Jueza, la presente acción de tutela, manifestándole, que se encuentra vencido el término de traslado y las partes accionada y vinculadas, presentaron escrito de contestación, por lo tanto, se encuentra para fallar.

Sírvase proveer.

Simití - Bolívar, 02 de junio de 2020.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lilibeth Atencio Hernández', is written over a horizontal line.

LILIBETH ATENCIO HERNÁNDEZ
Secretaria.



Consejo Superior
de la Judicatura

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DEL CIRCUITO DE SIMITÍ - BOLÍVAR
SIMITÍ - BOLÍVAR, CUATRO (04) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE (2020).

ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: EDUAR CASTAÑEDA ALTAMAR Y OTROS.

ACCIONADO: BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA.

RADICADO. N° 13744-31-84-001-2020-00071-00.

Procede el Juzgado a resolver la Acción de Tutela instaurada por EDUAR CASTAÑEDA ALTAMAR, identificado con cedula de ciudadanía No. 91.523.338, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA, identificado con cedula de ciudadanía No.91.321.227, PEDRO SAUCEDO VIDES identificado con cedula de ciudadanía No. 91.322.579, y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.104.124.488, contra la empresa **BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA**, por violación a su juicio de los Derechos Fundamentales A LA IGUALDAD DE TRATO LABORAL, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL MÍNIMO VITAL Y A LA VIDA Y AL PAGO OPORTUNO DEL SALARIO CON SUS ELEMENTOS INTEGRANTES DE ÉL, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, estando dentro del término legal para ello de conformidad con el art. 29 del Decreto 2591 de 1.991.

PRETENSIONES:

Solicitan los accionantes, que se tutelen los derechos fundamentales la igualdad de trato laboral, al Trabajo en Condiciones dignas y justas, al Mínimo vital y a la Vida y al Pago oportuno del Salario con sus elementos integrantes de él, al derecho de asociación sindical y al debido proceso administrativo y en consecuencia de ello se ordene a la empresa accionada, esto es BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, restablecer de manera inmediata los contratos de trabajo celebrados por duración de las obras o labores contratadas por ECOPETROL S.A., con la empresa BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, contratista empleadora de los accionantes a pagar los salarios convenciones de acuerdo con lo previsto en las convenciones colectivas de trabajo vigentes en ECOPETROL S.A., que se extienda el fallo de tutela 2020-00068-00, proferido por este despacho el 11 de mayo de 2020 de los efectos de las ordenes de tutela con efecto inter comunis y efectos inter partes a los accionantes y demás trabajadores a quienes les suspendieron los contratos de trabajo sin la debida autorización ministerial o del juez competente, aunado a ello solicitan que se realicen los pagos dejados de percibir en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo.

Solicita los accionantes, que además de recobrar la vigencia en los contratos de los trabajadores, se obligue a los empleadores a proveer a sus trabajadores de las medidas de protección y seguridad e higiene industrial y personal, con el emplazamiento y disposición de containers campamentos móviles en los sitios de trabajo de las locaciones de los pozos de petróleo en las áreas contratadas por ECOPETROL S.A., como lo establecen las normas pertinentes.

Que se conmine a BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, a que antes suspender los contratos de trabajo de los trabajadores sindicalizados, se respete el procedimiento previo previsto en la legislación laboral colombiana, que, en todo caso deberá respetar el ejercicio de contradicción de los trabajadores.

Las pretensiones antes esgrimidas se fundamentan en los hechos que se resumen a continuación:

HECHOS:

Manifiestan los accionantes, que firmaron contrato de obra labor, para realizar labores de mantenimiento en el campo del distrito de producción Cantagallo, que dichos contratos fueron suspendidos unilateralmente por la empresa, avocando la figura de la suspensión del contrato por fuerza mayor, que algunos de los trabajadores firmaron bajo coacción y otros se abstuvieron de hacerlo.

Que el pasado 14, 16, 25 de marzo y 14 de abril la empresa notificó a todos los trabajadores sindicalizados la suspensión de sus contratos de trabajo, por fuerza mayor generada por la suspensión del contrato en virtud de la emergencia sanitaria global causada por el nuevo coronavirus (COVID-19), es decir, que dejaba de pagar salarios a los trabajadores por considerar que la pandemia generada, era una causa de fuerza mayor para suspender los contratos de trabajo.

Manifiesta además la parte accionante, que la empresa contratista de ECOPETROL S.A., desconoció la directiva ministerial consignada en la circular 002 del 19 de marzo del ministerio de trabajo y en el decreto legislativo 0448 de marzo de 2020, frente a la emergencia del Covid – 19, en el territorio nacional, que aún no se constituye un evento de fuerza mayor o caso fortuito en el ámbito de la empresa, ya que no se ha autorizado por parte de las autoridades administrativas del trabajo la suspensión de los contratos individuales de trabajo, ni el despido colectivo de trabajadores de las empresas del sector público o del sector privado en el territorio nacional.

Que de cara al artículo 51 del C. S. del T., la configuración de una fuerza mayor o caso fortuito de efectos generales corresponde declararla administrativamente en cada caso a las autoridades del trabajo y al Juez del trabajo quienes determinarán o no su existencia en cada caso, a solicitud del empleador, contemplado también en la ley 50 del 90 en su artículo 67 y modificado por el artículo 40 del decreto ley 2351 de 1965.

Más adelante refiere la parte actora, que no produce efectos la aceptación de la suspensión de sus contratos de trabajo, que por falta de información suficiente y adecuado asesoramiento oportuno, por cuanto están padeciendo y recibiendo un perjuicio de sus condiciones de empleo y de su mínimo vital, al no poder devengar salario por más de 60 días, por lo cual carece de eficacia las decisiones de suspensión y terminación anticipada e ilegal de los contratos individuales de trabajos celebrados por duración de la obra o labor contratada por ECOPETROL S.A.

Aducen los accionantes, que la obra contratada por ECOPETROL S.A., mediante el contrato de obra celebrado con su empleador contratista, no fue terminada, sin existir razones de fuerza mayor ni caso fortuito que hubiere sido declarada previamente por las autoridades administrativas del trabajo del MINISTERIO DE TRABAJO en su jurisdicción territorial ni por EL JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO O PROMISCO EN JURISDICCIÓN LABORAL.

Que con fechas de 14, 16 a 30 de marzo de 2020, se dieron por terminados unilateralmente por la empleadora y sin justas causas y sin previo permiso del Ministerio de Trabajo, para suspender o terminar los contratos de trabajo, que se comunicaron por la empleadora en sendas cartas de suspensión y de despido a cada uno de los trabajadores la suspensión y la terminación unilateral de todos los contratos individuales de trabajo, sin existir justas causas legales y sin la previa autorización administrativa del Ministerio del Trabajo, que la empresa suspendió los contratos de trabajo sin agotar el requisito que establece el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, es decir son que el Ministerio del Trabajo le comprobara la causa de fuerza mayor.

Manifiestan los accionantes, que si hubiesen ido al Ministerio le hubiesen rechazado la solicitud porque ha expedido dos conceptos jurídicos donde señala con precisión que la pandemia no es una causa de fuerza mayor que haga posible la suspensión de los contratos de trabajo, en lo dispuesto por el gobierno nacional a través del Ministerio de trabajo en la circular externa 0022, expedida el 19 de marzo de 2020 manifestó que en todo caso el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación de servicio.

Que ellos como trabajadores, formularon rechazo y reclamo para que fueran respetados y mantuvieran vigentes los contratos individuales de trabajo celebrados por duración de la obra o labor contratada en cada caso y que fueran pagados los salarios convencionales e indemnizaciones y prestaciones sociales hasta por el término de la duración de la obra contratada por la suspensión y ruptura encausada de sus contratos individuales de trabajo sin previo permiso de suspensión o de terminación que debía dar el ministerio del trabajo, sin obtener respuesta alguna por parte de los empleadores y de ECOPETROL S.A.

PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO

El problema jurídico planteado consiste en establecer sí, la entidad accionada y/o las vinculadas vulneraron o no los derechos fundamentales deprecados, por la suspensión de los contratos de trabajo con ocasión a la declaratoria de estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19.

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto de fecha 22 de mayo de 2020, se procedió con la admisión de la acción de tutela, que correspondió a este Despacho por reparto, en la misma se ordenó la vinculación al trámite tutelar de la EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS ECOPETROL S.A., y del MINISTERIO DEL TRABAJO, como garante de los trabajadores en el territorio nacional.

Adicionalmente se accedió a la medida previa solicitada por los accionantes, cual fue dejar sin efectos la suspensión de los contratos individuales de trabajo de los mismos, por considerar que se estaba vulnerando su derecho fundamental al mínimo vital.

El auto admisorio fue debidamente notificado, tanto a la entidad accionada, a la vinculadas y a los accionantes, por lo que recorrieron el traslado de la siguiente manera.

RESPUESTA DE BRASERV PETRÓLEOS LTDA. SUCURSAL COLOMBIA

Manifiesta el Representante Legal de la entidad accionada:

“que es evidente que los accionantes están abusando de sus derechos constitucionales con el fin de satisfacer sus intereses económicos. En el presente caso se interpone una acción de tutela en contra de la empresa empleadora intentando inducir en error al Juez de conocimiento, toda vez que se sugiere que se finalizaron los contratos de trabajo, y ocultando realidades que no permiten resolver las pretensiones con fundamentos facticos, jurídicos y probatorios.

En el presente caso se omite por los accionantes advertir que los contratos de trabajo de 4 de los trabajadores a la fecha se encuentran vigentes, que el caso del Sr Manuel Eduardo Cuadro no es semejante ni parecido al de los otros trabajadores porque a este trabajador se le finalizó el contrato de trabajo con justa causa por el incumplimiento de sus obligaciones después de comprobarse una falta grave y fue una decisión de la compañía que se notificó mucho antes que se declarará la emergencia sanitaria, y que mi representada no ha violado ninguno de los derechos fundamentales porque la decisión de suspensión del contrato de trabajo fue posterior a la implementación de las medidas que tenían como fin la protección del empleo, entendiéndose las recomendaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo mediante la resoluciones 021 y 033.

De acuerdo con lo anterior, dejamos de presente no solo nuestro inconformismo con las medidas provisionales señaladas por el Juez Constitucional, toda vez que desconocen por completo la realidad jurídica de todos los accionantes, sino que también solicitamos la revisión exhaustiva de los documentos que se anexan al presente escrito, de tal manera que la autoridad judicial pueda aproximarse a la verdad de lo ocurrido, quedando en evidencia que la empresa, en el marco de la emergencia sanitaria, aplicó todas las medidas previstas en la Ley y recomendadas por las autoridades con el fin de proteger el empleo, siendo los trabajadores quienes tomaron libremente la decisión de no acogerse a ellas.

Finalmente, se advierte por los trabajadores en la acción de tutela que en el presente caso se ve vulnerado su mínimo vital, sin embargo, sorprende a mi representada la carencia probatoria de la acción pues aun cuando si se aportan documentos de otras acciones constitucionales, no se demuestra cómo mi representada es la culpable o quien está afectado ese mínimo vital. Como soporte de lo anterior y con fundamento en los argumentos acá expuestos, solicito desde ya negar la presente acción, toda vez que no se evidencia la necesidad en la presentación de la tutela y/o la afectación de un derecho fundamental.”

Más adelante refiere:

“1. El contrato de trabajo celebrado entre las partes se mantiene vigente. La empresa no ha decidió terminar el contrato laboral de los accionantes, por consiguiente no hay discriminación alguna y/o violación de sus derechos.

Como se ha expuesto a lo largo del presente escrito, mi representada mantiene vigente el contrato de trabajo de los accionantes, con excepción del Sr. Cuadro, pero suspendidos, atendiendo lo señalado en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante “C.S.T.”), y no con la intención de discriminar a los Accionantes o afectando su mínimo vital.

De hecho, no hay pruebas aportadas por los accionantes donde se soporte el grado de afectación de su mínimo vital y/o de cualquiera de sus derechos fundamentales. Los trabajadores solo se limitan en afirmar que hay supuestamente transgresiones por parte de mi representada, pero dicha circunstancia no tiene algún sustento fáctico, jurídico o probatorio. En consecuencia, no es válido manifestar que la suspensión del contrato de trabajo fue una actitud discriminatoria en contra de los Accionantes, y no puede imputársele a la Empresa tal conducta si está haciendo uso de una herramienta legal, prevista en la Ley. La legalidad de las normas previstas en el ordenamiento jurídico laboral no puede ser trasladada a un escenario Constitucional porque dicha circunstancia generaría una inseguridad jurídica insostenible, donde cualquier persona, bajo la fachada de una violación de derechos fundamentales, puede discutir cualquier decisión del empleador, ignorando por completo la autoridad competente o el Juez Natural.

La acción de tutela debe estar invocada con supuestos de hecho claros, donde exista una violación de derechos fundamentales, de lo contrario, no hay sentido en crear una jurisdicción especializada, donde un Juez con conocimiento de la norma, puede resolver controversias de ese tipo y naturaleza.

2. No existe violación de derecho fundamental alguno, entiéndase debido proceso o igualdad, trabajo o mínimo vital

El juez debe considerar que en el presente caso que no existe violación de derecho fundamental tal y como a continuación se señalará. Debe advertirse que los derechos al mínimo vital y móvil, su vida en condiciones dignas, trabajo e igualdad no se encuentran vulnerados, pues tal y como se mencionó con anterioridad, mi representada no ha finalizado el contrato de trabajo de los accionantes, los vínculo permanecen vigentes y eso significa que mi representada sigue cumpliendo con sus obligaciones como empleador, atendiendo las necesidades puntuales que genera la suspensión – que jurídicamente no es una suspensión como bien lo ha establecido la Corte Constitucional que en sentencia SU- 562 de 1999 estableció:

“[...]Esta suspensión es propia del derecho del trabajo y tiende a evitar la extinción de la relación laboral, lo cual en cierta forma le impide en la práctica al trabajador la obtención de otra ocupación. En rigor no debiera hablarse de suspensión del contrato de trabajo, sino más bien de que el deber de prestación del trabajador queda limitado a poner a disposición del patrono su fuerza de trabajo, y correlativamente eso significa un intervalo de no exigibilidad de algunas condiciones. Pero una obligación que siempre será exigible es la de la seguridad social, entre otras razones por el carácter constitucional que ahora tiene en el artículo 53 de la Constitución, esto significa que hay deberes de prestación que subsisten en su totalidad, y son deberes inherentes a la dignidad del trabajo y a la equidad porque se está ante la situación especialísima de un trabajador que no recibe salario, y por otro aspecto, de manera genérica, la seguridad social en salud

es un derecho prestacional que conlleva la universalidad en la cobertura y un servicio público que obliga a la continuidad[...]"

Por lo que en el presente caso no se le puede imputar a la decisión de suspensión adoptada por la empresa en virtud de una facultad legal, una actitud discriminatoria.

Ahora, en el eventual escenario que se quiera discutir la posibilidad de extender esta protección en la suspensión del contrato de trabajo, el juez debe advertir que llegar a tutelar los derechos de los Accionantes en el presente caso sería tanto como sostener que mi representada debe asumir una carga que en principio recae sobre el Estado, esto es, garantizar que las normas se dicten conforme a derecho y atendiendo los principios constitucionales, toda vez que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, ya surtió su examen Constitucional.

Ahora, en lo que tiene que ver con el Sr. Cuadro a quien se le finalizó el contrato con justa causa, el debido proceso y su proceso disciplinario no puede ser analizado o discutido desde la perspectiva Constitucional, y el accionante se equivoca si pretende hacer ver que la terminación es una violación de su mínimo vital. No sobra señalar que la suspensión de los contratos surge como consecuencia de una hipótesis prevista en la Ley, entiéndase una fuerza mayor que hace imposible la ejecución del contrato de trabajo, en ese sentido, pierde relevancia y oportunidad cualquier análisis de la violación del mínimo vital, pues la compañía para suspender el contrato en el marco de lo establecido en el numeral 1 del artículo 51 del C.S.T., no debe realizar un proceso diferente al realizando, entiéndase; informar al MINISTERIO DEL TRABAJO, quien actúa como policía de las normas laborales.

Con base en lo expuesto, y teniendo en cuenta que la actuación llevada a cabo resulta ser totalmente legal, y no desconoce derecho fundamental alguno de los Accionantes, y por consiguiente solicito señor juez se absuelva a mí representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en la acción de tutela."

RESPUESTA DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS "ECOPETROL"

Manifiesta la Apoderada Judicial de ECOPETROL S.A. lo siguiente:

"No obstante, la evidente improcedencia de la Acción de Tutela frente a Ecopetrol S.A., por los argumentos que más adelante se expondrán, procedo a pronunciarme frente a los hechos en los que se sustenta la acción de tutela, así:

A los hechos 1 y 2. No nos consta. Ecopetrol S.A. es ajena a la suspensión de los contratos laborales objeto de controversia, no ha existido intervención de su parte. BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA goza de autonomía administrativa en el manejo de sus trabajadores. Razón por la cual no le asiste a Ecopetrol S.A. responsabilidad alguna por las decisiones del empleador. De considerar que pueda existir un presunto incumplimiento de las obligaciones laborales y de los derechos fundamentales, los efectos de la decisión deberán cobijar de forma exclusiva a BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA en su condición de empleador.

Al hecho 3. No es cierto. La suspensión de los contratos de trabajo y la configuración de fuerza mayor o caso fortuito, se encuentran consagrados en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, concordante con la Ley 50 de 1990, artículo 67. La causa generadora de la suspensión del contrato, esto es, la fuerza

mayor, es facultativa del empleador. No es cierto que deba acudir al Ministerio del Trabajo para tal efecto en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. Entre las competencias asignadas al Ministerio de Trabajo no se encuentra la autorización a los empleadores para la suspensión del contrato de trabajo cuando se invoca una fuerza mayor.

Precisamente, en la Circular 022 del 19 de marzo de 2020, el Ministerio de trabajo precisó que "...la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración", es decir, al juez laboral según lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, no es cierto que se requiera aprobación por parte del Ministerio del Trabajo para proceder con la suspensión de los contratos de trabajo bajo la causal de fuerza mayor.

el Ministerio del Trabajo no prohibió la posibilidad de suspender contratos o de terminarlos, porque el Ministerio no tiene la competencia para modificar la Ley. El Código Sustantivo del Trabajo contempla esas posibilidades (suspensión o terminación de contratos de trabajo) de manera expresa. El Ministerio, solo puso de presente una serie de alternativas que podían tomar los empleadores, quienes están en la libertad de tomarlas o no, en la medida de sus posibilidades. Las alternativas planteadas por el Ministerio del Trabajo para buscar opciones compatibles con pagos a los trabajadores son orientadoras y no pueden ser invocadas como de obligatorio cumplimiento y, menos aún, sustentar en su aparente incumplimiento una acción constitucional, como ocurre en el presente caso.

Al hecho 4. No es cierto. La configuración de fuerza mayor o caso fortuito no es competencia del Ministerio del Trabajo, la misma corresponde de manera funcional al juez laboral según lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Al hecho 5. No es cierto. La existencia de una fuerza mayor invocada por la empresa tutelada está sustentada en un hecho notorio, de público conocimiento y afectación global, como es la declaración de la Emergencia Sanitaria y las consecuencias que de ella se derivan, como son las medidas de restricción de movilidad y el aislamiento social obligatorio, circunstancias que imposibilitan al trabajador la prestación del servicio contratado y, como consecuencia de ello, el no pago del salario por parte de su empleador.

Al hecho 6. No es cierto. Reiteramos lo expuesto en respuesta a los hechos anteriores.

Al hecho 7. No es cierto. Sea lo primero advertir que el contrato celebrado por Ecopetrol S.A. con la empresa BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, es comercial, no es de obra sino de servicio. Se ejecuta a través de órdenes de servicio cada vez que se requiera ejecutar alguna actividad.

Ecopetrol S.A. suscribió el Contrato N°3009300 el 06 de octubre de 2017 con BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA Cuyo objeto es el "SERVICIO DE INTERVENCIÓN A

POZOS CON TALADRO EN EL TERRITORIO NACIONAL", y la orden de servicio que se encuentra relacionada con la obra o labor para la que fueron contratados los actores es la N°3018975.

En este Contrato Comercial la empresa Contratista se obligó a ejecutar el objeto del contrato con la libertad de establecer el número de personas a utilizar en su ejecución y se obligó además a aplicar la normatividad laboral legal contenida en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias que lo adicionen o modifiquen a todo el personal que vinculara mediante contrato de trabajo. Así mismo, en desarrollo de su autonomía administrativa, se comprometió a atender y manejar las relaciones que con ocasión del contrato estableciera con sus trabajadores y grupos de interés.

También se estipuló, que el personal del Contratista no tendría ni adquirirá, por razón de la ejecución del Contrato Comercial, vínculo laboral alguno con Ecopetrol S.A. por lo que toda responsabilidad derivada de los contratos de trabajo corre exclusivamente a cargo del Contratista.

En atención a la naturaleza del Contrato y considerando que el contenido de las obligaciones requeridas para la normal ejecución no podía ajustarse con las nuevas medidas ordenadas por el Gobierno Nacional y los Entes Territoriales, y en pro de garantizar las condiciones de sanidad del personal, se decidió de mutuo acuerdo la suspensión de las actividades propias del objeto y alcance del contrato y la orden de servicio. La suspensión responde a una situación ajena a Ecopetrol S.A. y a la empresa BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA como contratista, que hace imposible mantener las actividades petroleras en las mismas condiciones en que se venían desarrollando antes de la Pandemia, obligando a las partes a abstenerse de ejecutar las actividades. La suspensión del contrato comercial no requiere autorización del Ministerio de Trabajo ni del juez ordinario laboral. La suspensión del contrato de trabajo de los accionantes es una facultad que autónomamente ejerce BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA en su condición de empleador, sin que tenga relación con el vínculo comercial que mantiene esa sociedad con Ecopetrol S.A. Así que, de conformidad con el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo esa empresa es responsable directa de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y del manejo de sus relaciones laborales con sus trabajadores, sin que Ecopetrol S.A. pueda tomar o adoptar decisiones frente a ellos. En consecuencia, es la empresa contratista la responsable, en su calidad de empleador de responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales deprecados por la parte actora, pues goza de autonomía administrativa en el manejo de sus trabajadores.

A los hechos 8, 9, 10, 11 y 12. No nos consta. Ecopetrol S.A. es ajena a la suspensión de los contratos laborales objeto de controversia, no ha existido intervención de su parte BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA goza de autonomía administrativa en el manejo de sus trabajadores. No obstante, se reitera que, la configuración o no de fuerza mayor, acorde con lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y la Circular 022 del 19 de marzo de 2020 corresponde de manera funcional al Juez de la República, es decir, al juez laboral.

Al hecho 13. No es cierto. Desconocen los accionantes el Decreto Legislativo 488 de 2020, al afirmar que se afecta el mínimo vital de los trabajadores con la suspensión de los contratos de trabajo; pues dentro de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, se han establecido entre otras: el retiro de cesantías, beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante (Art. 6), etc.

Al hecho 14. Al respecto nos permitimos informar al Despacho que en asuntos similares existe precedente horizontal y vertical que tienen fuerza vinculante. Los fallos que nos permitimos adjuntar con la presente, contrario a la decisión adoptada por su señoría, han declarado la improcedencia de la acción de tutela. En consecuencia, se solicita respetuosamente al Despacho, en atención al principio de igualdad y de seguridad jurídica, se sirva declarar la improcedencia de la acción de tutela y con ello se ordene desvincular a Ecopetrol S.A.”

Ecopetrol S.A. ha venido cumpliendo a cabalidad con todas las normas laborales, no ha terminado ni suspendido contratos laborales de sus trabajadores, con motivo de la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno Nacional. Por ello, no hay lugar a que sea vinculado a la decisión dentro del trámite de esta acción constitucional.

En lo que tiene que ver con la solicitud de vinculación de Ecopetrol S.A. a este trámite constitucional a través de la figura de la solidaridad incluida en el artículo 34 del Código sustantivo del Trabajo, respetuosamente reiteramos que este análisis no corresponde al juez constitucional, por cuanto depende de varios factores indicados en la ley laboral. Que la suspensión de contratos comerciales por la emergencia no da lugar a que mí representada, sea llamada a responder por las decisiones de los contratistas con sus trabajadores invocando la solidaridad. Que si bien los actores no han demostrado el perjuicio irremediable, de considerarse un eventual incumplimiento de las obligaciones laborales y la vulneración de derechos fundamentales, de acuerdo a lo expuesto en la misma tutela, la decisión debe dirigirse en contra de la empresa tutelada en su condición de empleador, puesto que conforme quedó ampliamente expuesto, de conformidad con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es el directo responsable de garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales de sus trabajadores. Y, en todo caso, las medidas tomadas por el empleador no atienden de forma directa a la relación comercial que mantiene con Ecopetrol S.A., sino a las situaciones particulares de la empresa contratista.

De esta forma cuando el accionado en este caso- ECOPETROL S.A.- no es responsable de la presunta vulneración de los derechos incoados, no puede concederse la tutela en su contra, pues no existe nexo de causalidad entre la acción de tutela y la acción u omisión que amenace o lesione efectivamente derechos constitucionales fundamentales.

Solicita la profesional del derecho, que se declare la improcedencia de la acción de tutela frente a Ecopetrol S.A., por no encontrarse vulnerando ningún derecho fundamental a los accionantes por las razones expuestas a lo largo de esta contestación.

Adicionalmente solicito que se desvincule y exima de toda responsabilidad a Ecopetrol s.a., al ser evidente que por parte de su representada no se ha configurado acción u omisión que vulnere o amenace los derechos fundamentales deprecados por los actores.

RESPUESTA DEL VINCULADO MINISTERIO DE TRABAJO

En escrito allegado a este despacho a través de correo electrónico, manifiesta el Director Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, esto es el Dr. DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA, que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia al Ministerio de Trabajo, por falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto esa entidad no es ni fue la empleadora de los accionantes, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa 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 ese Ministerio bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Aduce el Representante del Ministerio, que esa entidad no es la llamada a rendir informe sobre el particular, por lo tanto, debe ser desvinculado de la presente acción ante la falta de legitimación mencionada.

Soporta su contestación el representante del Ministerio de Trabajo de la Territorial Bolívar, en apartes de jurisprudencias que fueron transcritas en su contestación.

PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.

PRUEBAS DEL ACCIONANTE:

- Copia de los contratos individuales de trabajo de los accionantes por la obra o labor contratada.
- Copia de cartas de suspensión del contrato de trabajo y/o despido.
- Copia de las circulares 021 y 022 de Marzo de 2020 expedidas por el Ministerio de Trabajo.
- Copia de sentencia de tutela radicado 2020-00068.

PRUEBAS DEL ACCIONADO BRASERV PETRÓLEOS LTDA. SUCURSAL COLOMBIA.

- Copia de los contratos de trabajo
- Copia de formulario de afiliación a las entidades del sistema de seguridad social
- Copia de certificado de afiliación a EPS
- Copia de certificado laboral donde se da cuenta de la vigencia del contrato de trabajo.
- Copia de soporte de pago de cesantías.
- Copia de soporte pago de salarios
- Copia de carta de terminación del Contrato del Sr. Cuadro y soporte del proceso disciplinario.
- Copia de soporte de pagos a Seguridad Social
- Copia de descriptivos de cargo
- Copia de acta de cierre operativo
- Copia de carta del empleador informando medidas adoptadas protección de empleo
- Copia de suspensión del contrato de trabajo
- Copia de certificado presentado al Ministerio del trabajo informando sobre la suspensión de los contratos
- Copia de certificado de trabajadores que aceptaron modificar su salario para garantizar el mínimo vital
- Copia de actas de cumplimiento de medida provisional.

PRUEBAS DEL VINCULADO ECOPETROL S.A.

- Copia del Contrato N°3009300 suscrito entre Ecopetrol S.A. y BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA el 06 de octubre de 2017, cuyo objeto es el “SERVICIO DE INTERVENCIÓN A POZOS CON TALADRO EN EL TERRITORIO NACIONAL”.
- Copia Orden de Servicio N°3018975.
- Copia de concepto del 27 de marzo de 2020, radicado 08SI20201200000006055 proferido por el Ministerio de Trabajo.
- Copia de circular Externa 022 del 19 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, adoptada ante la declaratoria de emergencia sanitaria por causa del COVID-1911, en la que precisó “...la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración”, es decir, al juez laboral según lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Copia de respuesta dada por Ecopetrol el 3 de abril de 2020 a la Medida Preventiva del Ministerio de Trabajo radicada con el No. 08SE2020706808100000330.
- Copia de respuesta dada por Ecopetrol el 14 de abril de 2020 a la Medida Preventiva del Ministerio de Trabajo radicada con el No. 08SE2020716808100000395.
- Copia de respuesta dada por Ecopetrol el 17 de abril de 2020 a la Fiscalización Laboral Rigurosa del Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

La acción de tutela fue consagrada en la Constitución con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de las personas cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o por particulares para los casos que ha establecido la ley. No obstante, la solicitud de amparo no sustituye los medios ordinarios de defensa ante los jueces o autoridades administrativas por lo que goza de un carácter subsidiario y residual.

De este modo, la Corte ha señalado que dos de las características esenciales de dicha figura son la inmediatez y la subsidiariedad. La primera de ellas en tanto “que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza”.

La segunda debido a que “sólo resulta procedente instaurar la acción en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los jueces, esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable”.

Uno de los fines del Estado Social de derecho es el de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución tal como se establece en el Art. 2º de dicha Carta Política.

En efecto, el art. 86 de la Constitución Política de Colombia establece que:

“ Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí mismo o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el Juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.

En desarrollo de este mandato, el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, “*por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política*”, prevé en cuanto a la legitimidad e interés de quien interpone el amparo que “*la acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante (...) También se pueden **agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.*** (Negrillas fuera del texto).

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO LABORAL.

La igualdad ante la ley y la igualdad entre particulares.

El derecho a ser tratado igual no sólo es exigible frente a la autoridad pública, sino que también se proyecta a las relaciones entre particulares.

a) *La igualdad ante la ley.*

Es una garantía que se reconoce a los individuos frente a los poderes públicos. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha dado al precepto un alcance limitado al tratamiento legislativo, excluyendo la desigualdad derivada de la interpretación y aplicación de la ley. Así, en varios pronunciamientos ha sostenido

que "la desigualdad debe resultar del texto mismo de la norma, y no de la interpretación que de ella hagan los encargados de aplicarla."

Por el contrario, parte de la doctrina considera que el término "ley" no alude solamente al tratamiento legislativo, sino que la garantía se extiende a los otros dos poderes del Estado. Poco lograríamos, afirma Bidart Campos, si la ley respetara la igualdad de todos, pero la reglamentación, los actos de la administración, o, en definitiva, la aplicación concreta o los actos de los particulares, introdujeran distinciones en contra de esa igualdad legal. En igual sentido, Ekmekdjian sostiene que la igualdad en la aplicación de la ley es tanto o más importante que la igualdad ante la ley. La diferente interpretación de la misma norma, cuando se aparta arbitrariamente de los criterios generales, es violatoria de la igualdad jurídica.

En cuanto al contenido del precepto, la Corte en diversos pronunciamientos, ha sostenido que la igualdad ante la ley radica en "consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias", señalando que "el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos", agregando que "la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones".

DERECHO AL TRABAJO.

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que

son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás.

En su [Observación General 18](#), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo. El Comité también indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas:

- **Disponibilidad.** *Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.*
- **Accesibilidad.** *El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.*
- **Aceptabilidad y calidad.** *El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos.*

*Es importante tener en cuenta que el derecho al trabajo y los derechos relacionados están habilitados e informados por las numerosas normas internacionales de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, un organismo especializado de la ONU.*

DERECHO AL DEBIDO PROCESO-Derechos que comprende

La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende: “a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo. b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley. c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables. e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo. f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con

fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.”

CASO EN CONCRETO.

En el presente asunto observa el despacho que en el caso objeto de estudio, existe una controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión de los contratos de trabajo de los accionantes, por lo que se hace pertinente señalar que la misma es válida siempre y cuando concurra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del C. S. del T., contrario a que la misma sea suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la empresa accionada justificó la suspensión de los contratos de trabajo, amparado en la causal 1, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

En el ámbito de derecho laboral, es de conocimiento que para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que consienta al empleador librarse de la obligación de pagar el salario y a los trabajadores de prestar el servicio, se debe cumplir con unos requisitos:

- Debe ser imprevisible.
- Debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con las obligaciones.
- Debe ser temporal o pasajero, para que una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

En razón a lo anterior, debe diferenciarse que en el evento en donde se requiera la previa autorización del Ministerio del Trabajo, es cuando la suspensión de las actividades o el cierre temporal de la empresa en todo o en parte sea de hasta por 120 días por razones técnicas, económicas o independientes de la voluntad del empleador.

Es importante traer a colación el decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictaron medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló:

En la Circular No. 0021 de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo De 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; vi) Salario sin prestación del servicio.

De otra parte, en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: “En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia

del COVID- 19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”.

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional expuso que: “(...) 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.”

Resaltó también que es preciso tener en cuenta: “1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “...”,

Es claro que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, pues así lo ha sostenido la H. Corte Constitucional en ST 048 de 2018, en donde manifestó que:

“(...) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.”

“El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el

empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, (...) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(...)”.

Ahora bien, señala el artículo 333 de la Constitución Política, que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, es decir, pese a la declaración de emergencia sanitaria, el Ministerio De Trabajo, no ha relevado a los empleadores y compañías de informar previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión de contratos laborales o a despidos colectivos, es decir, no puede inferirse que, solo por el hecho de haberse declarado pandemia por parte de la OMS y haberse declarado estado de emergencia sanitaria en nuestro país, opera ipso iure por parte de las empresa la suspensión de contratos, tal hecho se evidencia en el oficio con “ASUNTO: RADICADO 08SE20207417001000008676 PRESERVACIÓN FUENTES DE EMPLEO – FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO”, en el cual de manera reiterada se hace mención de las circulares anteriormente traídas en cita y se invita a hacer uso de los mecanismos que pueden usar los empleadores para preservar las fuentes de empleo, sobre los cuales la accionada ni la vinculada nada señalaron, sobre si hicieron uso de ellos, además el Ministerio del Trabajo hizo uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, por lo cual emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos.

Así las cosas, es menester resaltar que los accionantes frente a su empleador se encuentran en una situación de insubordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y en este orden de ideas, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida, tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y consecuentemente sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato de

trabajo, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, si tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hacer uso de dicha figura, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza de los empleados subordinados hoy accionantes, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlos de sus ingresos, viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital para su manutención y la de sus familias.

Ahora bien, el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derecho ciertos y eventuales como los son las cesantías y adicionalmente se ordenó un subsidio a cargo de las cajas de compensación equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales para todos aquellos trabajadores formales, es pertinente señalar que resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de cesantías periódico y sistemático como dice la norma supla por el completo el monto devengado mensualmente, lo que apenas es un paliativo a la crisis actual no un remedio final y, sobre el segundo tópico, el Decreto reza: *“Artículo 6. Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses”.*

Aterrizando esto al caso bajo estudio, la figura que trajo la norma es para aquellos personas Cesantes, es decir, que están sin empleo o que se le ha rescindido el contrato laboral, lo que no ocurre en el caso que nos ocupa, pues la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del código sustantivo del trabajo, es claro que continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, por lo que no aplicaría, para optar por el alivio que en esta materia trajo el gobierno nacional.

Es necesario pronunciarse respecto del derecho fundamental al Mínimo Vital ya que el mismo no puede verse afectado en los trabajadores, en medio de la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país y el mundo a causa del COVID-19, y es lo que actualmente ocurre con los señores EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA, PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ, el cual la entidad accionada y la vinculada ECOPETROL, manifiestan que no está probado que se encuentra vulnerado, con el simple hecho de la suspensión de los contratos de trabajo, donde queda claro que los mimos no van a recibir remuneración alguna, solo el pago a seguridad social, se tiene entonces que la vulneración a este derecho fundamental es flagrante.

DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL

El mínimo vital es un derecho que ha servido como herramienta para que proceda la acción de tutela en diferentes casos relacionados con el trabajador, que por alguna u otra razón se ve imposibilitado para obtener los recursos mínimos necesarios para subsistir.

La corte constitucional ha definido el mínimo vital en los términos que se exponen a continuación.

El derecho fundamental al mínimo vital ha sido reconocido desde 1992, en forma extendida y reiterada por la jurisprudencia constitucional de la Corte como un derecho que se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta, dado el carácter de derechos directa e inmediatamente aplicables de los citados derechos.

El objeto del derecho fundamental al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas con el fin de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Este derecho fundamental busca garantizar que la persona, centro del ordenamiento jurídico, no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean. Tal derecho protege a la persona, en consecuencia, contra toda forma de degradación que comprometa no sólo su subsistencia física sino por sobre todo su valor intrínseco.

Es por ello que la jurisprudencia bajo el derecho fundamental al mínimo vital ha ordenado al Estado, entre otras, reconocer prestaciones positivas a favor de personas inimputables, detenidas, indigentes, enfermos no cubiertos por el sistema de salud, mujeres embarazadas. Pero los jueces de tutela también han reprochado las acciones u omisiones, con fundamento en el derecho fundamental al mínimo vital, bien sea de particulares que presten algún servicio público como los servicios de salud y educación, o de particulares que atentan contra la subsistencia digna de una persona, con el fin de asegurar el mencionado derecho, como ha sucedido en materia del no pago prolongado de salarios o pensiones por empresarios particulares y ocasionalmente los particulares, cuando se reúnen las condiciones de urgencia están obligados a suministrar a la persona que se encuentra en una situación en la cual ella misma no se puede desempeñar autónomamente y que compromete las condiciones materiales de su existencia, las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano.

El derecho fundamental al mínimo vital, concretamente en lo que se refiere a las condiciones materiales básicas e indispensables para asegurar una supervivencia digna y autónoma, constituye un límite al poder impositivo del Estado y un mandato que orienta la intervención del Estado en la economía (artículo 334 C.P.). La intersección entre la potestad impositiva del Estado y el principio de Estado Social de derecho consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente. Este mínimo constituye el contenido del derecho fundamental al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales

para que la persona humana pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria.

Por otro lado, se hace necesario hacer mención de lo dispuesto por la OIT el 18 de marzo de 2020, por cuanto invitó a los estados a tomar medidas tendientes a fin de salvaguardar los puestos del trabajo. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha carga no debe ser asumida por el trabajador, pues ello quebrantaría el equilibrio contractual, de tal forma, la carga debe ser asumida por el empleador, en atención a su situación privilegiada en la relación laboral. Para concluir, el empleador podrá solicitar la suspensión del Contrato de Trabajo ante el Inspector de trabajo, solo hasta que demuestre que la empresa agotó los mecanismos indicados en la circular 0021 de 17 de marzo de 2020, pues de no hacerlo así, estaría vulnerando el derecho al mínimo vital del trabajador y haciéndose acreedor de una multa 1 a 5000 SMMLV de acuerdo a como lo estipula la Circular 022 de 2020 y la Resolución 0803 de 2020.

Está probado en el expediente de tutela que la entidad accionada, no solicitó el previo permiso para la suspensión de los contratos de trabajo de los accionantes, esto es de los señores EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA, PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ, a pesar que los mismos aportan con las pruebas la comunicación elevada al Ministerio del Trabajo, la misma no tiene fecha ni firma de recibido por parte de esa entidad, de hecho, con la admisión de la presente acción constitucional se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo, con la finalidad de que allegaran a este Despacho copia de la solicitud de suspensión, en caso que BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, lo hubiese hecho, quedó claro con la contestación de esta entidad, que la solicitud no fue elevada ante ese Ministerio, aunado a ello, manifestó que está en cabeza del Juez, determinar si el motivo de la suspensión de los contratos de trabajo obedecen o no a una fuerza mayor o caso fortuito.

Es de conocimiento mundial, la pandemia ocasionada por el nuevo coronavirus COVID-19, y de esa manera se han realizado cualquier tipo de llamados a la solidaridad, al acompañamiento a los trabajadores, por parte de sus empleadores, cosa que no se observa en la presente demanda de tutela, es evidente la vulneración al derecho fundamental al debido proceso y al mínimo vital de los accionantes, por cuanto a pesar de la situación en la que estamos, no les garantizó si quiera su salario, y lo que se desprende de la contestación de la entidad accionada, es que garantizan el pago de la seguridad social, aun a sabiendas de lo dispuesto por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, que dispuso que los empleadores no estaban autorizados para suspender y/o terminar los contratos de sus trabajadores, es de advertir que estamos ante una situación de emergencia sanitaria, mas no ante una fuerza mayor como lo asevera el ente accionado.

Sea esta la oportunidad procesal, para dejar sentado que, de la respuesta presentada por el representante legal de la entidad accionada, y de las pruebas aportadas por la misma se tiene que uno de los accionantes, esto es el señor **MANUEL EDUARDO CUADRO ISAZA**, no le fue suspendido el contrato por fuerza mayor, por el contrario, el contrato del mismo fue terminado por justa causa, tal y como lo relaciona la carta de terminación suscrita por el en fecha 25 de marzo, de la anualidad que discurre, y no es este el medio idóneo para presentar las reclamaciones que se dan en torno a la terminación de su contrato de trabajo, por lo tanto los derechos deprecados por el mismo no se tutelaran en esta oportunidad, teniendo en cuenta como ya se dijo, que

no es la acción de tutela la vía judicial para reclamar los derechos que considera que están siendo vulnerados.

Ahora bien, teniendo en cuenta las pruebas aportadas por las partes al expediente de tutela, las leyes nacionales e internacionales por bloque de constitucionalidad, aplicables en Colombia, se concederá la presente tutela a favor de los EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ, por cuanto se cumplen los principios de procedibilidad de la acción de tutela, es evidente como se manifestó anteriormente la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital con la decisión tomada por la BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, por cuanto no se desvirtuó que tienen otra fuente de ingresos, aunado a ello la parte accionante no probó que dio aplicación a las medidas de mitigación señaladas por el Gobierno Nacional, precisamente para no afectar en este caso a los accionantes como tampoco dio el aviso correspondiente al Ministerio del Trabajo como lo exige la jurisprudencia nacional en análisis del artículo 51 del C.S.T., en concordancia con la Circular 022 del 19 de marzo del 2020, una vez tomo la decisión de suspender los contratos de trabajo.

Así las cosas, se despachará favorable la acción de tutela en favor de los señores EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ, y en consecuencia de ello se ordenará a la empresa BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA, que deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo celebrado entre ellos y continúe cancelando sus salarios oportunamente, así como sus prestaciones sociales.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia y por autoridad de Ley el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Simití,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y AL MÍNIMO VITAL, de los señores **EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ**, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior se **ORDENA** a la empresa **BRASERV PETRÓLEO LTDA. SUCURSAL COLOMBIA**, que dentro del término de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la notificación de este proveído, proceda dejar sin efectos la suspensión de los contratos de trabajo de los señores **EDUARD CASTAÑEDA ALTAMAR, GUILLERMO SEGUNDO REINEL CASTAÑEDA PEDRO SAUCEDO VIDES y DEIBER JULIÁN VÁSQUEZ VÁSQUEZ**, así mismo proceda a cancelar sus salarios de manera oportuna, so pena de incurrir en desacato y en las sanciones de Ley establecidas, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

TERCERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y AL MÍNIMO VITAL, del señor **MANUEL EDUARDO CUADRO ISAZA**, por lo manifestado en la parte motiva de este proveído.

CUARTO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes en la forma prevenida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: ENVÍESE a la Corte Constitucional el presente fallo para su eventual revisión, si el mismo no fuere impugnado en el término señalado en el Art. 31 del Decreto 2591/91.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**BERTHA MARÍA HERRERA DE ÁVILA.
JUEZA.**