



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR
CALLE 7 A No. 9 A-13
Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

SIMITI – BOLÍVAR, VEINTICUATRO (24) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE (2020).

Tipo de proceso: TUTELA

Demandante/Accionante: ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA

Demandado/Accionado: SEIMA S.A.S., MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA Y ECOPEPETROL S.A.

Radicado: 2020-00069

I. OBJETO

Procede el Juzgado a resolver la presente Acción de Tutela instaurada por el señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA contra de SEIMA S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a a la vida digna, igualdad real y efectiva, trabajo en condiciones dignas y justas, mínimo vital, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, solidaridad para con el más débil e inclusión social, discriminación por cualquier causa.

II. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS

Manifiesta el actor que el 2 de enero de 2019 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa SEIMA S.A.S., con ejecución en el campo de Cantagallo, durante la ejecución del contrato se vinculó al sindicato de USO Unión Sindical Obrera.

Que el día 16 de mayo sufrió un accidente de tránsito, luego de salir de la empresa, cuando se desplazaba en su motocicleta, donde una volqueta le cerro la vía y le ocasionó el aplastamiento de los miembros inferiores con las llantas.

Posteriormente celebro contrato individual de trabajo a término indefinido el día 30 de julio de 2019, con ejecución en Puerto Wilches.

Mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el estado declaro el estado de emergencia en todo el territorio nacional por causas del coronavirus COVID 19 y se dispuso el aislamiento preventivo obligatorio a partir del 24 de marzo de 2020.

Que el día 20 de marzo la empresa unilateralmente le otorgo vacaciones para disfrutar a partir del 24 de marzo hasta el 15 de abril del presente año, no obstante, el 24 de marzo del 2020, la empresa decidió suspender el contrato de trabajo hasta cuando sean superadas las medidas sanitarias y de movilidad decretadas por el Gobierno Nacional en el estado de emergencia, tal suspensión de trabajo la firmo con constreñimiento para el retiro de sus cesantías.

Sostiene que la empresa accionada suspendió masivamente los contratos de trabajos, sin lograr probar que el virus COVID 19 hiciera imposible la ejecución del contrato, ni tener autorización previa del Ministerio del Trabajo, decisión que considera injusta e ilegal por parte del empleador por violar sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, dignidad humana y debido proceso, toda vez que no cuenta con ningún otro tipo de ingreso diferente al que le genera el mencionado contrato de trabajo.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

Que el mencionado accidente de tránsito lo conllevaron a una serie de incapacidades a partir del 18 de mayo de 2019 prorrogadas hasta 27 de diciembre 2019. Informa que durante la ejecución del contrato asistió a citas medidas con especialistas, aportando con la presente acción de tutela las citas médicas que acudió y las ordenes medicas que tiene pendientes.

Señala que el empleador realizó la suspensión del contrato sin tener en cuenta su grave estado de salud, que no bastaría con estar afiliado a seguridad social, pues por su tratamiento requiere de medicamentos No Pos necesarios para su recuperación integral, gastos que no puede costear ante la falta de ingresos salariales, encontrándose en ese orden de ideas en una situación de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Agrega que, debido a la suspensión de términos judiciales por parte del Consejo Superior de la Judicatura, no cuenta con otro medio de defensa judicial más que el de la acción constitucional de tutela.

2.2. PRETENCIONES

Con sustento en lo anterior los accionantes solicitan, se le tutelen sus derechos fundamentales a la vida digna, igualdad real y efectiva, trabajo en condiciones dignas y justas, mínimo vital, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, solidaridad para con el más débil e inclusión social y discriminación por cualquier causa.

Como consecuencia se le ordene a la accionada empresa SEIMA S.A que en un término perentorio a la notificación del fallo de tutela proceda a dejar sin efectos la suspensión de su contrato de trabajo, así como también proceda al pago de sus salarios. Y se prevenga a la accionada para que no vuelva a incurrir en conducta como las que dieron origen a la presentación de esta solicitud de tutela.

2.3. ACTUACION PROCESAL

Mediante providencia fechada 09 de junio del 2020, se admitió la presente acción, ordenando la notificación de la accionada SEIMA S.A. Y se vinculó al trámite de esta al MINISTERIOR DE TRABAJO, MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA Y ECOPETROL S.A. a efectos que ejercieran su derecho de defensa.

2.4. RESPUESTA DE LA ACCIONADA

- SEIMA S.A.S

A través de su representante legal, señor GUSTAVO SOLANO, contesta la tutela manifestando que la suspensión del contrato no se debió por causal de fuerza mayor o caso fortuito sino por mutuo acuerdo, situación derivada entre otras por lo estipulado en el Decreto 749 del 28 d mayo de 2020 “por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público” y el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 “Por medio el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento de orden público” normatividad que contiene las medidas para contener la propagación del COVID-19 y que conlleven al aislamiento y cuarentena de la población colombiana; generando



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

que los trabajadores quedaran imposibilitados para dar continuidad a las funciones propias de su cargo.

Que esta situación ha impedido a los trabajadores, la prestación de sus servicios y cumplimiento de su contrato de trabajo.

Señala que no se hace necesario solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, toda vez que la suspensión del contrato de trabajo suscrito entre las partes se dio por mutuo acuerdo. Que atendiendo las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, necesarias para la contención del virus, se impide la ejecución de las actividades al interior de la empresa y en las diferentes áreas de trabajo, situación para la cual no estaban preparados, generando un impedimento con las obligaciones principales de las parte, como son por el trabajador prestar el servicio y por la empresa la de pagar un salario.

En criterio de la accionada, no se aporta al escrito de tutela prueba alguna sobre la afectación de los derechos reclamados, ni de un perjuicio irremediable que valide la actuación del juez de tutela. Solicitando se declare improcedente la acción de tutela.

Relata que la empresa opto por acatar las medidas decretadas, y procedió de acuerdo con las disposiciones vigentes y el Código Sustantivo del Trabajo, a otorgar vacaciones a aquellos trabajadores que contaban con un año prestando sus servicios a favor de la empresa. El cual fue el caso del señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA, quien contaba con un año prestando sus servicios, otorgándole vacaciones desde el 24 de marzo de 2020 hasta el 15 de abril de 2020, debiendo reintegrarse a sus actividades el día 16 de abril de 2020.

Reitera que la suspensión del contrato de trabajo fue de mutuo acuerdo, y que la empresa continúa cancelando los aportes a salud, concediendo la posibilidad de prestar dinero al trabajador para que efectuó parte del pago de cotización a pensión y luego descontarse de los pagos futuros que deban hacer por concepto de prestaciones, o del salario cuando se reintegre, suspendiendo los aportes a riesgos laborales debido que el trabajador no está ejerciendo labores.

Por último manifiesta que la empresa se encuentra en un déficit económico grave, que imposibilita el sostenimiento y pago de las nóminas. Realizando esfuerzos por seguir sosteniendo la planta de personal aun sin la prestación del servicio, no se tuvo otra opción que llegar a un acuerdo de suspensión del contrato laboral de mutuo acuerdo, en aras de suspender temporalmente el contrato del accionante, hasta tanto se reactive la operación de la empresa, se reinicie el contrato con ECOPETROL S.A, se supere la emergencia y pueda tener los ingresos necesarios para garantizar la nómina del personal.

- ECOPETROL

En respuesta recibida a través de correo electrónico, la empresa vinculada al tramite de esta audiencia manifestó que desde la declaración de Estado de Emergencia Sanitaria mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por causa del CORAVIRUS COVID-19, ha implementado de forma ágil y diligente las acciones necesarias para preservar la salud e integridad de sus trabajadores,



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

permitiendo asegurar la prestación del servicio público esencial a su cargo. Dando cumplimiento tanto las medidas sanitarias como aquellas que se refieren al aislamiento preventivo obligatorio, adoptadas por el gobierno nacional, departamental y local, tendientes a prevenir el contagio del virus a la comunidad a los trabajadores y sus familias, situación que llevo a reducir las actividades a los mínimos operaciones en pro de preservar la correcta balanza entre los derechos a la vida, la salud y la supervivencia.

Señala que el accionante no es ni ha sido trabajador de ECOPEPETROL S.A, siendo ajena a la suspensión del contrato laboral objeto de controversia.

Precisa que el Ministerio del Trabajo no prohibió la posibilidad de suspender contratos o determinados, por no tener la competencia para modificar la ley. Que el Código Sustantivo del Trabajo contempla esas posibilidades (suspender o terminación de contrato de trabajo). Que el Ministerio en las circulares referidas, solo puso de presente una serie de alternativas que podrían tomar los empleadores, quienes están en la libertad de tomarlas o no, en las medidas de sus posibilidades.

Que si bien los términos judiciales se encuentran suspendidos, no es menos cierto que no pueda aducirse que a raíz de ello, está en imposibilidad de acudir a la justicia ordinaria, por dos razones; las medidas no tienen vocaciones de permanencia, son de carácter temporal o transitorio, se desvanece la validez del argumento tan solo con señalar que haría extensivo o habilitan al instrumento extraordinario que hoy se impulsa cuando opere la vacancia judicial o se configure cualquier otra de las circunstancias por las cuales permanezca cerrado el despacho, contempladas en la ley.

Por último, solicita se desvincule y exima de toda responsabilidad a ECOPEPETROL S.A, por ser evidente que no se configurado acción u omisión que vulnere o amanece los derechos fundamentales deprecados por el actor.

- MINISTERIO DE TRABAJO

En respuesta recibida a través de correo electrónico la vinculada indicó que:

Debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio de Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue empleadora del accionante.

Así mismo señala que en materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laboragles, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.

Que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Estos mecanismos son:

- Trabajo en casa.
- Teletrabajo.
- Jornada laboral flexible.
- Vacaciones, anuales, anticipadas y colectivas.
- Primas remuneradas – salario sin prestación del servicio.
- Salario sin prestación del servicio.

De igual manera, el 19 de marzo, el Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el 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. Que en ese mismo documento, aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

- MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍAS

El Dr. CAMILO ANDRES TOVAR PERILLA, en su calidad de Asesor del Despacho, contestó la Acción de Tutela señalando que entre el trabajador accionante y el Ministerio no se encuentra ningún tipo de vínculo, así como tampoco el accionante justificó la vinculación de esta cartera ministerial, toda vez que por la existencia de un contrato laboral con la empresa que trabaja con el sector no se le puede endilgar al ministerio de minas y energías participación directa ni indirecta.

Respecto de los hechos narrados manifiesta que no le constan y se abstiene a lo que se pruebe durante el trámite y añade que la configuración de la fuerza mayor le corresponde al Juez de la Republica determinarla con base en la valoración de los hechos.

Por lo anterior se opone categóricamente a las declaraciones y pretensiones por no observar violación o vulneración de derecho fundamental alguno, que no se puede endilgar de manera directa o indirecta en los hechos que se generen de un contrato de trabajo entre trabajador y la empresa del sector.

Así solicita se le desvincule del trámite ya que no ha violado ningún derecho fundamental, así como tampoco perjuicio irremediable al accionante.

2.5. ACERVO PROBATORIO

POR PARTE DEL ACCIONANTE.

- Copia de cedula de ciudadanía.
- Copia de contrato de trabajo celebrado entre el accionante y la empresa accionada SEIMA S.A.S.
- Copia de la historia clínica o epicrisis del accionante.
- Copia de la orden médica.
- Copia registro civil de nacimiento de los menores hijos.
- Declaración juramentada.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

POR PARTE SIMA S.A

- Certificado de existencia y representación legal.
- Copia cedula representante legal.
- Copia de contrato de trabajo a término fijo.
- Copia de contrato de trabajo a término indefinido.
- Copia acta de suspensión del Contrato No 3016742, celebrado entre SEIMA S.A.S y ECOPETROL.
- Copia de las Actas 1,2,3,4 y 5 denominada ampliación de la Suspensión del Contrato No 3016742, celebrado entre SAIMA S.A.S y ECOPETROL S.A.
- Valoración medico laboral de EPS COMPARTA.
- Valoración medico laboral de SEIMA S.A.S
- Pago de vacaciones.
- Carta de suspensión de contrato de Mutuo Acuerdo con el accionante.
- Cartas de autorización para el retiro de las cesantías.
- Pago de seguridad social a la fecha.

POR PARTE ECOPETROL.

- Contrato No. 3016742 celebrado entre Ecopetrol y SEIMA S.A.S. 2.
- Concepto del 27 de marzo de 2020, radicado 08SI20201200000006055 proferido por el Ministerio de Trabajo.
- Circular Externa 022 del 19 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.
- Respuesta dada por Ecopetrol el 3 de abril de 2020 a la Medida Preventiva del Ministerio de Trabajo radicada con el No. 08SE2020706808100000330.
- Respuesta dada por Ecopetrol el 14 de abril de 2020 a la Medida Preventiva del Ministerio de Trabajo radicada con el No. 08SE2020716808100000395.
- Respuesta dada por Ecopetrol el 17 de abril de 2020 a la Fiscalización Laboral Rigurosa del Ministerio de Trabajo.
- Sentencia de primera instancia del Juzgado Primero Administrativo Oral del Circuito de Cúcuta, proferida dentro de la acción de tutela promovida por el señor Ramón David Bautista Arenas contra SERINCO DRILLING y Ecopetrol S.A. Radicado No. 2020-00085, en la que se negó el amparo por considerarlo improcedente.
- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela promovida por la USO contra RHEMA y Ecopetrol S.A. Radicado No. 2020-00159, en la que se declaró improcedente el amparo por subsidiariedad.
- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela promovida por Darío Rafael Martínez Salazar contra SERINCO DRILLING y Ecopetrol S.A. Radicado No. 2020-00214, en la que se declaró improcedente el amparo.
- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela promovida por Manuel José Londoño Díaz contra INDEPENDENCE DRILLING, a la que fue vinculada Ecopetrol, radicado No. 2020-00160, en la que se declaró improcedente el amparo.
- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

promovida por la USO contra la UNIÓN TEMPORAL ITALCO, a la que fue vinculada Ecopetrol, radicado No. 2020- 00159, en la que se declaró improcedente el amparo.

- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Promiscuo Civil Municipal de Tibú, proferida dentro de la acción de tutela promovida por la USO contra la SERINCO DRILLING, a la que fue vinculada Ecopetrol, radicado No. 2020-00039, en la que se declaró improcedente el amparo.
- Sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Administrativo Orla del Circuito de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela promovida por EDILSON PALOMINO SIMANCA contra la SERINCO DRILLING, a la que fue vinculada Ecopetrol, radicado No. 2020-00051, en la que se declaró improcedente el amparo.
- Sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Barrancabermeja, proferida dentro de la acción de tutela promovida por Darío Rafael Martínez Salazar contra SERINCO DRILLING y Ecopetrol S.A. Radicado No. 2020-00214, en la que se confirmó la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 20 de abril de 2020.
- Sentencia de segunda instancia del Tribunal Administrativo de Norte de Santander, proferida dentro de la acción de tutela promovida por el señor Ramón David Bautista Arenas contra SERINCO DRILLING y Ecopetrol S.A. Radicado No. 2020-00085, en la que se confirmó la sentencia de fecha 20 de abril del 2020 proferida por el Juzgado Primero Administrativo Oral del Circuito de Cúcuta.

POR PARTE MINISTERIO DE TRABAJO

- Circular 0021
- Circular 0022
- Circular 0033
- Concepto fuerza mayor

III. CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA.

Según lo establecido por el artículo 86 Superior y el Decreto-Ley 2591 de 1991, procede este Despacho a resolver la acción de tutela interpuesta por el señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA contra la empresa SEIMA S.A.S, en procura de la defensa de sus derechos constitucional. En la cual se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA Y ECOPETROL S.A. en la cual se vinculo MINISTERIOR DE TRABAJO, MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA Y ECOPETROL S.A.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO

Expuesto los anteriores criterios jurídicos, se procede a establecerse ¿Si la acción de tutela se torna procedente para ordenar a la accionada que se restablezca de manera inmediata el contrato de trabajo celebrado entre en accionante ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA con la empresa SEIMA S.A.S, así como el pago de salarios?

3.3. TESIS DEL DESPACHO



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR
CALLE 7 A No. 9 A-13
Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

La tesis que acoge este despacho es que NO conceder la tutela de los derechos invocados por los accionantes, al no evidenciarse vulneración por parte de la empresa accionada de los derechos fundamentales invocados por el accionante. Así mismo cuenta con otro mecanismo de defensa para ejercer la defensa de sus derechos, máxime que no se evidencia la ocurrencia un perjuicio irremediable.

3.4. LA ACCIÓN DE TUTELA. SU NATURALEZA JURÍDICA.

Con la expedición de la Constitución Política de Colombia de 1991, se instituyó en nuestro ordenamiento la Acción de Tutela como herramienta idónea para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales. Dicha acción, se caracteriza por unos requisitos que la hacen procedente, tales son:

Legitimación Por Activa. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En esta oportunidad, el señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA pretende la defensa de sus derechos fundamentales a a la vida digna, igualdad real y efectiva, trabajo en condiciones dignas y justas, mínimo vital, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, solidaridad para con el más débil e inclusión social, discriminación por cualquier causa en virtud de la presunta vulneración de los mismos por parte de la empresa SEIMA S.A.S.

Legitimación Por Pasiva. Los artículos 13 y 42 del Decreto 2591 de 1991 consagran las personas contra las cuales se puede dirigir la acción de tutela. Así, la acción se puede invocar contra una autoridad pública o un particular, que haya vulnerado o amenazado algún derecho de rango constitucional fundamental.

Teniendo en cuenta que en el presente caso (i) la acción se dirige contra la empresa SEIMA S.A.S, empresa a la cual se encuentra vinculado laboralmente el accionante (ii) la pretensión de la tutela se concluye que existe legitimación en la causa por pasiva.

Inmediatez. El cumplimiento de este requisito procura que el amparo sea interpuesto oportunamente. Su satisfacción pretende asegurar que se cumpla el objetivo de protección actual, inmediata y efectiva de garantías fundamentales. El juez debe verificar que la interposición de la tutela no se haga en forma tardía, o en tal caso, determinar si existe un motivo válido o una justa causa para el no ejercicio oportuno de la acción constitucional.

En el presente caso se señala que el día 24 de marzo 2020 el accionante fue notificado de la suspensión de los contratos de trabajo, por otro lado tenemos que la presente tutela fue recibida por este despacho el día 09 de junio hogaño, a primera vista podríamos decir que se cumple con este requisito.

La especialidad: La razón de ser o el objeto de la Acción de Tutela es la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales especiales, es decir, procede únicamente para proteger esta clase de derechos y no para otros, ahí la especialidad de la Acción.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sin embargo, es posible que la Acción de Tutela proceda para proteger derechos de otra categoría (v.gr. los Derechos Colectivos) cuando estos tengan conexidad directa con los Derechos Constitucionales Fundamentales.

3.5. LA DECISIÓN DE TUTELA.

La decisión que profiera el Juez de Tutela es de inmediato cumplimiento, es decir, la interposición de recursos no sustrae al accionado de cumplir con la orden impartida por el juzgador. Aquélla siempre podrá ser impugnada ante el Superior del Juez que lo profirió.

3.6. JURISPRUDENCIA.

De la Tutela frente a Particulares

En la temática debe analizarse la procedencia de la acción de tutela en situación de insubordinación o indefensión, en donde el Constituyente previó que, en determinados eventos, la vulneración de derechos fundamentales proveniente de la conducta de un sujeto de derecho privado da lugar a la protección excepcional por vía de acción de tutela, es por lo anterior, que en el artículo 86 superior se contempló la posibilidad de incoar este mecanismo contra particulares que presten servicios públicos, ante la grave afectación de un interés colectivo, o cuando exista una relación de subordinación o indefensión del promotor de la acción frente al particular demandado, de acuerdo con los términos fijados por el legislador.

En desarrollo de este precepto constitucional, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra las hipótesis en las cuales los particulares pueden ser sujetos pasivos de la acción de tutela; el Decreto Estatutario reconoce, por una parte, que la situación de insubordinación o indefensión habilita el recurso constitucional de amparo. Estos conceptos, a su vez, han sido precisados por parte de la jurisprudencia constitucional:

“La subordinación ha sido entendida por esta Corporación como la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo. Por su parte, según la jurisprudencia, el estado de indefensión es un concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra, de modo que, por el conjunto de circunstancias que rodean el caso, no le es posible defenderse ante la agresión de sus derechos. Así mismo, la jurisprudencia ha dicho que la indefensión se presenta en aquellas circunstancias en las cuales la persona ofendida carece de medios jurídicos de defensa o también, cuando a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.”.

La justificación constitucional tras esta alternativa de demandar en tutela a ciertos particulares que ostentan una posición de poder o privilegio, se afina en la cláusula de protección derivada del artículo 13 Constitución Política, según la cual el Estado está llamado a propiciar las condiciones para una igualdad real y efectiva y a adoptar medidas a favor de las personas que, por diversas causas jurídicas o fácticas, se hallan en un estado de vulnerabilidad que las coloca en desventaja frente a sus pares.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR
CALLE 7 A No. 9 A-13
Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

De ahí que, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, contempla la competencia en relación con los conflictos originados en el contrato de trabajo así como las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social entre usuarios, empleadores y entidades administradoras o prestadoras, la cual recae sobre la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, por lo cual todo litigio de esa naturaleza debe ser tramitado, en principio, por las vías procesales ordinarias que para el efecto determina la ley, sin embargo, la corte ha aceptado la intervención del juez constitucional en aquellos asuntos en que se verifica un estado de debilidad manifiesta en el promotor de la acción de tutela. Ello ocurre, por ejemplo, tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad, de la tercera edad, o en situación de extrema precariedad económica, dado que en tales supuestos es dable que los medios de defensa ordinarios no se aprecien idóneos o eficaces ante la necesidad urgente de protección.

De igual manera, la jurisprudencia ha sostenido que excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones de carácter económico –como las acreencias laborales o las incapacidades– cuando se constata una amenaza inminente al mínimo vital del accionante, asociada a la falta de pago de aquellas prestaciones reclamadas, es así como, en el evento en que concurren factores que exacerban la vulnerabilidad del accionante y se advierta la eventual consumación de un perjuicio irremediable, frente a la manifiesta vulneración de derechos fundamentales el juez constitucional está investido de la facultad de dotar de plena firmeza las medidas protectoras, otorgándoles un carácter ya no transitorio sino definitivo.

Desde esta arista, la procedencia de la acción de tutela en el ámbito de pretensiones asociadas al Derecho del trabajo y de la seguridad social como en el caso que ocupa la atención del Despacho, ha de definirse a partir de los siguientes presupuestos: (i) que el agente particular en contra de quien se dirige la demanda preste un servicio público o respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien reclama la tutela; (ii) que no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos cuya protección se persigue; y (iii) que aun cuando exista otro mecanismo de defensa, el mismo no resulte idóneo o eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

DE LA PRESERVACIÓN DE LAS FUENTES DE EMPLEO RESPECTO A EL CASO DEL CORONAVIRUS O COVID 19 EN COLOMBIA

Mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio Público presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

Conforme lo anterior, esta Oficina se permite recordar los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden ser recordados y expuestos a los trabajadores:

Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

Teletrabajo: Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.

De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo.

El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo, es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador; igualmente, tanto empleador como trabajador deberán contar la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

por la respectiva administradora de riesgos laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.

Jornada laboral flexible: Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.

De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).

Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones planteadas por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores pueden acordar el disfrute de vacaciones acumuladas o anticipadas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.

Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada. 5.1 Salario sin prestación del servicio: Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR
CALLE 7 A No. 9 A-13
Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

señala: "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}." Conforme a la norma anterior, es posible que por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.

De igual manera, el pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el 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. En este mismo documento, este Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

IV. CASO CONCRETO

En el presente asunto se encuentra acreditada la existencia de un vínculo contractual entre el señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA la empresa SEIMA S.A.S, hecho que es aceptado totalmente por las partes.

Ahora bien, el accionante alega que la suspensión del contrato de trabajo no fue de manera libre y voluntaria, por el contrario, fue constreñido a firmar otro sí, para poder realizar el trámite de cobro de sus cesantías.

Por su parte la empresa accionada, EICON LTDA, manifiesta que la suspensión del contrato de trabajo se realizó de mutuo acuerdo, debido a la situación de emergencia sanitaria que enfrenta el país por la pandemia del virus COVID 19. Que con esta suspensión del contrato se le garantiza a los trabajadores el principio de estabilidad laboral, pues al momento que el evento crítico se supere, los trabajadores serán notificados para que reintegren de mutuo acuerdo a sus actividades laborales. Por otra parte, señala que no se demuestra dentro del escrito de tutela por parte del accionante, prueba del supuesto constreñimiento al que fue expuesto.

Por su parte en la contestación realizada por la empresa ECOPETROL S.A, entidad vinculada al trámite de tutela, señala que el accionante no es ni ha sido trabajador de ECOPETROL S.A, y que no intervino en la suspensión del contrato laboral objeto de controversia. Solicitando se desvincule y exima de toda responsabilidad.

Analizados los fundamentos de facto expuestos por las partes, observa el Despacho que en el caso objeto de estudio existe una controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión del contrato de trabajo.

Aportándose sendas pruebas, de las cuales se destacan las siguientes:

- Oficio de fecha 20 marzo de 2020, donde se le comunica al accionante que gozará de vacaciones desde el 24 de marzo de 2020 hasta el 15 de abril del 2020.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

-
- Otro si acuerdo de suspensión al contrato de trabajo por mutuo acuerdo realizada entre el representante legal de la empresa SEIMA S.A.S y el trabajador ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA, de fecha 24 de marzo de 2020.
 - Acta suspensión total No 01 de mutuo acuerdo del Contrato No 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.
 - Acta de ampliación No 1 de la suspensión/reactivación parcial No 1 de mutuo acuerdo contrato 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.
 - Acta de ampliación No 2 de la suspensión total No 1 de mutuo acuerdo contrato 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.
 - Acta de ampliación No 3 de la suspensión total No 1 de mutuo acuerdo contrato 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.
 - Acta de ampliación No 4 de la suspensión total No 1 de mutuo acuerdo contrato 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.
 - Acta de ampliación No 5 de la suspensión total No 1 de mutuo acuerdo contrato 3016742 entre la empresa SEIMA LTDA y ECOPEPETROL S.A.

Como quiera que la accionada manifiesta que la suspensión del contrato de trabajo se debió por la imposibilidad prestar el servicio ante las medidas tomadas por Gobierno Nacional ante emergencia sanitaria, el Despacho traer a colación el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros el Decreto Legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21 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.

Ahora bien, en el presente caso se puede comprobar en primer lugar que, el empleador previo a la suspensión del contrato de trabajo otorgo vacaciones anticipadas, agotando así los mecanismos previstos en la Circular 0021 del 2020 del Ministerio de Trabajo, decidiendo suspender el contrato de trabajo del accionante ante la suspensión del contrato con la empresa ECOPEPETROL S.A. No obstante, ha cancelado oportunamente lo correspondiente a seguridad social en salud del accionante. Por otro lado, la encartada ha manifestado que la suspensión de los contratos es de carácter temporal, garantizando la continuidad del contrato laboral.



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOUO DE CIRCUITO DE SIMITI – BOLÍVAR**

CALLE 7 A No. 9 A-13

Email: j01prctosimiti@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cabe señalar que el Presidente de la República, a través de los Decretos Legislativos No. 488 y 491 de 2020, con el fin disminuir la propagación del virus en los empleadores y trabajadores; se sugirió en lo posible la prestación de servicios en la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones e impidiendo la suspensión de la prestación de servicios de forma presencial de los servidores públicos y contratistas del Estado que adelanten actividades estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del COVID 19.

No obstante, respecto al caso objeto de controversia, el tipo de modalidad trabajo que tienen el accionante con la empresa SEIMA S.A.S, tiene como objeto el mantenimiento de vías, ejerciendo el accionante el cargo de AYUDANTE DE OBRA CIVIL, la cual no puede ajustarse a las opciones anteriormente señaladas, por lo que la empresa accionada optó en su momento por enviar a vacaciones a los trabajadores, dado que Ecopetrol S.A. notificó la suspensión del contrato.

En ese orden, el estudio de legalidad o no de la terminación del aludido contrato de trabajo contrato le corresponde hacerlo al Juez Laboral y no al juez constitucional de tutela. Como quiera que no se logró demostrar un perjuicio irremediable o la configuración de eventos excepcionales de procedencia de la acción de tutela como en el presente caso, ni que el proceso laboral fuera insuficiente. Por las anteriores razones se negará las pretensiones solicitadas por el accionante.

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

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo a los derechos fundamentales a LA VIDA DIGNA, IGUALDAD, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, MÍNIMO VITAL, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, invocados por el señor ALDEMAR ECHEVERRIA VILLA en contra de la accionada SEIMA S.A.S por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE esta providencia a las partes por el medio más expedito en la forma prevenida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, haciéndole saber que la anterior determinación pues ser impugnada.

TERCERO: 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLÁSE

**KAREN MARGARITA MADRID VELEZ
JUEZ**