



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: JAIR VILLAMIZAR CARRANZA.
ACCIONADO: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

RADICADO. N° 13744-31-84-001-2020-00081-00.

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, 22 de junio de 2020.

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, VEINTICINCO (25) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE (2020).

ACCIÓN DE TUTELA.

ACCIONANTE: JAIR VILLAMIZAR CARRANZA.

ACCIONADO: MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

RADICADO. N° 13744-31-84-001-2020-00081-00.

Procede el Juzgado a resolver la Acción de Tutela instaurada en nombre propio por el señor **JAIR VILLAMIZAR CARRANZA**, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.104.130.567, contra la empresa **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, por violación a su juicio de los Derechos Fundamentales A LA VIDA DIGNA, IGUALDAD, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL MÍNIMO VITAL, AL DEBIDO PROCESO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, estando dentro del término legal para ello de conformidad con el art. 29 del Decreto 2591 de 1.991.

PRETENSIONES:

Solicita el actor, que se tutelen los derechos fundamentales a la vida digna, igualdad, al trabajo en condiciones dignas y justas, al mínimo vital, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia de ello se ordene a la empresa accionada, esto es **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en un término perentorio a la notificación del fallo de tutela, proceda dejar sin efectos la suspensión de su contrato de trabajo, así mismo proceda a cancelar sus salarios de manera inmediata.

Aunado a lo anterior, solicita se prevenga a la empresa accionada, para que no vuelva a incurrir en conductas como las que dieron origen a la presentación de esta solicitud de tutela y respete el debido proceso de los trabajadores.

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

HECHOS:

Manifiesta el actor, que el día 24 de octubre de 2019, celebró contrato de Obra o labor, ejerciendo el cargo de AYUDANTE TÉCNICO ELECTRICISTA, con la empresa **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, al servicio de **ECOPETROL S.A.**, con ejecución en el campo Cantagallo Bolívar.

Que la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020 declaró como pandemia el brote del nuevo coronavirus COCID-19; seguidamente el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria para prevenir la propagación del virus; del mimo modo mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 el Gobierno

Nacional, declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término 30 días, en el mismo se dispuso como medida de urgencia el aislamiento preventivo obligatorio a partir del 24 de marzo de 2020.

Que el 07 de abril hogaño, la empresa le notificó que le ha suspendido el contrato, motivado por las razones de la afectación de la salud pública, sin proponer otras alternativas de trabajo, que no valoraron las funciones de su cargo ni la posibilidad de desempeñarlas a través de las alternativas planteadas en la circular 21 del 2020, emitida por el Ministerio del Trabajo, como lo son el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas y los permisos remunerados, entre otras opciones de las cuales no hizo uso su empleador, por el contrario, procedió de manera intempestiva a suspender su contrato de trabajo, sin observar las directrices planteadas a priori, las cuales contemplan diversas alternativas en aras de mantener y garantizar el empleo pero en ningún caso avala la suspensión masiva de contratos.

Alega el accionante, que en la circular 022 de 2020, el Ministerio de trabajo, señala y resalta el compromiso del 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. Que de la misma manera el Ministerio también informó que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni suspensión de contratos laborales. De lo antedicho, no solo se desprende la obligación a cargo del empleador de solicitar previamente la autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar tal suspensión, si no, además, que tienen como consecuencia jurídica la ineficacia de la actuación desplegada por parte de su empleador y el derecho que le asiste como trabajador a recibir los salarios que ha dejado de percibir, en razón a la suspensión efectuada sin el cumplimiento de los procedimientos señalados en el ordenamiento jurídico nacional.

Que el 11 de abril de 2020, su compañera permanente presentó complicaciones de salud, por lo cual acudieron a urgencias, donde le ordenaron practicar una prueba de embarazo, la cual arrojó positiva, por lo cual inmediatamente procedió a informarlo al administrador del contrato, esto es al señor OSCAR ANTONIO PALACIO BARRIOS y al gestor de aseguramiento documental, señor PEDRO ANTONIO FLÓREZ CALDERÓN.

Refiere el actor, que el 19 de mayo del corriente año, presentó derecho de petición a la empresa, con el objeto de que se le reconozca y pague los salarios dejados de percibir desde la fecha de suspensión del contrato e igualmente se le diera a conocer el fundamento legal de su proceder, el 29 de mayo le dieron respuesta a su solicitud de forma negativa, fundamentándose en la figura de caso fortuito o fuerza mayor, sin tener ninguna justificación judicial o la manifestación del Ministerio del Trabajo, autorizando la suspensión temporal de los contratos de trabajo, ni tampoco se llegó a determinar la insolvencia de la empresa y la afectación de la misma que imposibilite el cumplimiento del contrato, que la empresa aún sigue ejerciendo sus labores.

Aduce el señor Villamizar Carranza, que el patrono no puede aprovecharse de una calificación que el mismo hace para evadirse en el pago de salarios y prestaciones sociales, que no puede ser el empleador el que determine que es y que no es una causal de fuerza mayor, ya que no le ha sido asignada legalmente esa atribución, que el ministerio del trabajo, no ha relevado a los empleados y empresas el deber de informar

previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión colectiva de contratos laborales ni despidos.

Alega, que actualmente es el principal y único sustento económico de su familia, conformado por su compañera permanente DAYANA YANINA PÉREZ CHINCHILLA, actualmente en estado de embarazo, y su hijo menor de edad JAHIR DAVID VILLAMIZAR PÉREZ, quienes se encuentran afiliados como beneficiarios en la seguridad social en salud. Que, ante tal circunstancia, le ha tocado recurrir a otros medios de financiación, como avances, prestamos, para poder atender los requerimientos alimenticios de su familia, sufragar los controles prenatales y medicinales por la condición de embarazo de su compañera permanente y realizar el pago del arriendo de la vivienda en la cual habitan.

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 del contrato de trabajo con ocasión a la declaratoria de estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19.

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto de fecha 12 de junio 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 el accionante, cual fue dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del mismo, 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 al accionante, por lo que recorrieron el traslado de la siguiente manera.

RESPUESTA DE LA EMPRESA MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

Manifiesta la Representante Legal de la empresa encartada, que el ministerio de trabajo unilateralmente en sus circulares ha determinado que no le compete determinar si existe o no una fuerza mayor si no al juez natural, que el ministerio de Salud emite guía para manejo del Covid y no puede la empleadora romper dichos protocolos.

Que el ministerio de trabajo prescribe RECOMENDACIONES, conforme ellos mismos manifiestan, las actividades del trabajador no pueden ser prestadas de otra manera distinta a la presencial, no existen actos discriminatorios pues la suspensión se da a los afectados por la fuerza Mayor y Caso fortuito, que la empleadora siguió el procedimiento de Ley, norma que no ha sido derogada por ninguna norma hasta la fecha.

Aduce, que las suspensiones de los contratos laborales por fuerza mayor, no tienen otro objetivo que preservar el empleo y la seguridad social, tanto que el costo de la empresa no es recuperable y va a pérdidas en este momento por más de 100 millones mensuales. No existen LEGALMENTE requisitos adicionales a DAR AVISO y notificar, sin tener que sustentar ni probar la fuerza mayor MÁS CUANDO LA CAUSAL ES POR LA

EMERGENCIA SANITARIA que además de ser un hecho notorio, existe Decreto, es decir Ley que limita movilización, aglomeramiento y demás medidas, por ende, no deben probarse. Aun así, me permito adjuntar prueba de la suspensión de la obra – contrato comercial, notificada por el cliente Drummond.

Alega la vocera judicial de la encartada, que no se demuestra un perjuicio irremediable y que no demuestra haber agotado todas las vías previas como es solicitar retiro parcial de cesantías. Que, No hay discriminación por cuanto a hoy, la empresa se ha visto incurso en una situación económica grave y además se ha notificado de suspensión en total a más de 1000 trabajadores, conforme certificado adjunto, que el accionante no demuestra haber solicitado retiro parcial de cesantías que está expidiendo la empresa en cumplimiento de los mandatos gubernamentales y no demuestra estado de necesidad siendo cargo de la prueba a la parte reclamante.

Que no es cierto que tenga limitados ingresos y mucho menos por causa de la empleadora porque bien existen los medios otorgados por decretos como lo fuere retiro parcial de cesantías y a la fecha no ha solicitado ni siquiera el certificado pertinente para el retiro de los fondos, quienes ya regularon y lo manejan virtualmente. La pandemia, Fuerza Mayor y medidas de Gobierno no han desaparecido ni sido derogadas por ende no existe la causal legal para cesar la suspensión de contrato laboral.

Respecto de las pretensiones, manifiesta que se opone a todas las pretensiones por cuanto las encuentra contrarias al derecho, de la misma manera las pretensiones de amparo de la tutela no deben proceder debido a que no se le ha vulnerado ningún derecho fundamental al accionante, y por lo tanto la reclamación vía acción de tutela no debe prosperar, adicionalmente a lo anterior, carece la presente acción de presupuestos fundamentales de la acción de tutela, como lo son la carencia de evidencia que demuestre la existencia de un perjuicio inminente e irremediable, el accionante solicita tutelar derechos fundamentales sin que la tutela cumpla con los requisitos necesarios para que la misma prospere de manera.

Que no se encuentra demostrado incumplimiento normativo, trato discriminatorio ni un perjuicio irremediable; se debe tener en cuenta que además de ser el juez laboral el llamado a realizar un estudio profundo del asunto, se comprueba con las documentales aportadas a la presente contestación que la suspensión se da en cumplimiento de la normatividad laboral que permanece vigente, solicita que se declare improcedente el amparo y/o negar el amparo por existir un proceso idóneo para dirimir tal controversia y existencia o no de fuerza mayor por no existir prueba de un perjuicio irremediable y encontrarse demostrado que la suspensión se dio en los términos de ley.

RESPUESTA DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS “ECOPETROL”

Manifiesta el apoderado general de ECOPETROL S.A., esto es el Dr. PASCUAL MARTÍNEZ RODRÍGUEZ 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:

Los vínculos laborales establecidos con cada uno de los trabajadores tienen efectos relativos entre cada uno de ellos y **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S**

(Empleador) siendo los términos de la contratación ajenos a Ecopetrol S.A. La existencia del contrato de trabajo y su modalidad deberá probarse para cada uno en el curso del presente trámite.

Las decisiones de **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S** frente a cada uno de los trabajadores obedecen a una facultad que autónomamente ejerce 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 los derechos laborales de sus trabajadores, sin que Ecopetrol S.A. pueda tomar o adoptar decisiones frente a ellos.

Frente a las suspensiones de contratos de trabajo hay que advertir que la causal de caso fortuito o fuerza mayor contenida en el Numeral 1 del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no está sometida a la valoración que de ella realice el Ministerio de Trabajo, sino que para cada evento deberá atenderse a la verdadera naturaleza de esta figura, la que se debe ser entendida a la luz del Artículo 64 del Código Civil, esto es, como una circunstancia imprevista que no es posible resistir. Para el caso en cuestión, el empleador consideró que las medidas adoptadas ante la pandemia por el COVID-19 le han implicado un hecho externo imprevisible e irresistible que conlleva la suspensión del contrato de trabajo. Y es que el acaecimiento de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito producen efectos por sí mismas sin que por su naturaleza sea coherente obtener autorizaciones previas, situación que desnaturalizaría la operancia de la figura. En ese sentido debe entenderse la intervención del Ministerio del Trabajo y demás normas que la regulan.

En todo caso, el Ministerio del Trabajo en documento denominado Memorando con Radicado 08SE20207417001000008676 del 27 de marzo de 2020, bajo el Asunto: FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO, ha indicado: “(...) 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. En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: “El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)”.

Más adelante refiere:

“La legitimación en la causa por pasiva implica que la parte accionada en el trámite de tutela debe ser aquella que ha sido señalada de violar o amenazar los derechos fundamentales de un sujeto.

El Numeral 9 del Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la tutela es viable en situaciones de subordinación respecto del particular contra el cual se interpuso la acción y reitera lo que el Artículo 86 de la Carta Política precisa como presupuesto para que la tutela proceda excepcionalmente entre particulares: “(...)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 (...)”. (Negrillas fuera de texto).

Conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, el estado de subordinación implica una relación jurídica de dependencia que pone a una parte en desventaja frente a la otra, como ocurre con el trabajador respecto de su patrono.

Así, partiendo del hecho cierto de que Ecopetrol S.A. no ostenta vínculo laboral con los accionantes podría declararse la falta de legitimación en la causa por pasiva, pues no es esta sociedad la llamada a responder por la presunta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del actor. Como quiera que el estado de subordinación no lo tiene Ecopetrol S.A., cualquier valoración respecto de sus acciones resulta improcedente en razón de la ausencia del presupuesto procesal indicado sin el cual no es viable dar curso a la acción constitucional.”

Frente a la Falta de Legitimación en la causa por pasiva, la Corte Constitucional ha manifestado: “...En consecuencia, como lo ha reiterado permanentemente esta Corte cuando del trámite procesal se deduce que el demandado no es responsable del quebrantamiento de los derechos fundamentales del actor, no puede concederse la tutela en su contra pues no existe nexo de causalidad entre la acción de tutela y la omisión o acción o amenaza de derechos fundamentales, por lo que se torna improcedente, por configurarse el fenómeno de la falta de legitimación pasiva de la tutela, evento que se presenta en este caso analizado...”

De acuerdo a lo anterior, respetuosamente me permito solicitar se excluya a Ecopetrol S.A. de la presente acción de tutela toda vez que no ha existido intervención de su parte y no le asiste 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 **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**

De considerarse un eventual incumplimiento de las obligaciones laborales y la vulneración de derechos fundamentales, de acuerdo a lo expuesto en la tutela, la decisión debe dirigirse en contra de **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S** en su condición de empleador. De conformidad con el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador 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.

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 la cedula de ciudadanía del accionante.
- Copia del registro civil de nacimiento del menor hijo del accionante.
- Copia del contrato de trabajo del accionante.
- Copia de la carta de suspensión del contrato de trabajo.
- Copia de prueba de embarazo de la compañera permanente del accionante.
- Copia de extractos bancarios.
- Copia de la respuesta del derecho de petición presentado a la accionada.
- Copia de declaración extra juicio de Unión Marital de Hecho.
- Copia de certificación de afiliación como beneficiaria de la compañera permanente de la accionante.
- Copia de declaración juramentada que da cuenta de la conformación del núcleo familiar.

PRUEBAS DEL ACCIONADO MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.

- Copia de certificado de pago de seguridad social.
- Copia de certificado de afiliación de la compañera permanente del actor con estado activa.
- Copia de circular 0021 del Ministerio del Trabajo.
- Copia del concepto médico.
- Copia del contrato de trabajo.
- Copia de Notificación de suspensión del contrato de trabajo.
- Copia de notificación de vacaciones del accionante.
- Copia de notificación de suspensión al Ministerio del Trabajo.
- Copia de comprobantes de nómina.

PRUEBAS DEL VINCULADO ECOPETROL S.A.

- Copia de comunicación 08SI202012000000006055 del 27 de marzo de 2020 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 del contrato de trabajo del accionante, 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 del contrato 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 expreso 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 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 el accionante frente a su empleador se encuentra 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 del empleado subordinado hoy accionante, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlo de su ingreso, viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital para su manutención y la de su familia, sin contar con la situación en la que el mismo se encuentra, pues está probado en el expediente

de tutela que el señor JAIR VILLAMIZAR CARRANZA, es padre cabeza de familia, su compañera permanente es su beneficiaria en el sistema de salud y su vez está en estado de embarazo conforme la prueba de gravidez anexa, razón por la cual no se le puede desmejorar su calidad de vida, restringiéndole su mínimo vital como se anotó anteriormente, ya que a pesar que la empresa accionada, manifiesta estar pagando los aportes a seguridad social, con ello no se sufragan las necesidades del núcleo familiar del actor.

Ahora bien, el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derechos 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 el señor JAIR VILLAMIZAR CARRANZA, 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 del contrato de trabajo, donde queda claro que el mismo no va 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 del accionante, a pesar que los mismos aportan con las pruebas la comunicación elevada al Ministerio del Trabajo, la misma tiene fecha de recibido por parte de esa entidad, posterior a la suspensión del contrato, 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 MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., lo hubiese hecho, quedó claro con la contestación de esta entidad, que la solicitud no fue elevada ante ese Ministerio, es claro que lo que hicieron fue poner en conocimiento a esa entidad de la suspensión, mas no buscaban la autorización para ello, aunado a esto, 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 le 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 y/o caso fortuito como lo asevera el ente accionado.

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 del señor JAIR VILLAMIZAR CARRANZA, 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 y al debido proceso con la decisión tomada por la empresa

MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S, por cuanto no se desvirtuó que tiene 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 al accionante, 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 el contrato de trabajo.

Así las cosas, se despachará favorable la acción de tutela en favor del señor JAIR VILLAMIZAR CARRANZA, y en consecuencia de ello se ordenará a la empresa MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S., que deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo celebrado entre ellos y continúe cancelando su salario 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, AL DEBIDO PROCESO Y AL MÍNIMO VITAL, del señor **JAIR VILLAMIZAR CARRANZA**, quien se identifica con la cedula de ciudadanía No. 1.104.130.567 por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior se **ORDENA** a la empresa **MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S.**, que dentro del término de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la notificación de este proveído, proceda dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor **JAIR VILLAMIZAR CARRANZA**, quien se identifica con la cedula de ciudadanía No. 1.104.130.567, así mismo proceda a cancelar su salario 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: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes en la forma prevenida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: 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.