

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL
cmpl02bt@cendoj.ramajudicial.gov.co
Bogotá D.C., veintisiete de mayo de dos mil veinte

REF. Tutela No. 2020-00229
De. *Reinaldo Poveda Martínez*
Contra. *Productividad Empresarial S.A.S*

Se procede a proferir decisión de fondo correspondiente a esta acción, previo estudio de los siguientes

I. ANTECEDENTES

Reinaldo Poveda Martínez, interpuso acción de tutela contra *Productividad Empresarial S.A.S*, con fundamento en los hechos que a continuación se sintetizan:

1.1 Que inició a laborar en la empresa accionada desde el 27 de diciembre de 2013 y el 5 de mayo de 2014 sufrió un accidente laboral que derivó una pérdida de 26,60% de capacidad laboral calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

1.2. Que cuenta con restricciones y recomendaciones laborales por parte de ARL SURA, toda vez que su estado de salud se ha visto deteriorado como consecuencia del accidente antes mencionado, situación de la cual tiene conocimiento su empleador.

1.3. Que el salario mínimo que percibe como trabajador de *Productividad Empresarial S.A.S* es su única fuente de ingresos y, por ende, no cuenta con otro sustento económico que le permita garantizar actualmente y a futuro los gastos vitales propios y los de su núcleo familiar. Ello, aunado a que su hijo que es mayor de edad se encuentra desempleado y sin ingreso alguno.

1.4. Que el 13 de abril de 2020, la empresa le notificó la suspensión del contrato de trabajo, alegando para tal fin el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se hizo efectiva a partir del 14 de abril de 2020; Sin embargo, aclara que la accionada no es precisa en indicar cuáles son las causales de imprevisibilidad e irresistibilidad (sic) que la llevaron a tomar la decisión de alegar fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión del contrato.

1.5. Que considera ilegal la decisión de la empresa, toda vez que no se cumplió con lo ordenado en el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, esto es, dar aviso al inspector de trabajo a fin de que se compruebe la fuerza mayor o caso fortuito alegada.

1.6. Que intentó realizar el trámite para solicitud y retiro de cesantías, conforme a lo establecido en el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, pero ello no fue posible ya que éstas se encuentran

consignadas en el Fondo Nacional del Ahorro y, por tanto, no puede hacer uso de ellas, pues el mismo Decreto señala que los retiros solo aplican para los fondos administrados por las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías de Carácter privado.

1.7. Que teniendo en cuenta que desde el 13 de marzo de 2020, se ordenó la suspensión de términos por parte del Consejo Superior de la Judicatura en las distintas jurisdicciones, en este caso particular, a jurisdicción ordinaria laboral y las oficinas judiciales de reparto para la radicación de demandas se encuentran cerradas, se acudió a ésta acción constitucional en busca de proteger sus derechos fundamentales.

II. DERECHOS INVOCADOS

Indica el accionante que se le han vulnerado los Derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, consagrados en la Constitución Política.

III. PETICIÓN

La protección de los derechos relacionados en precedencia y, en consecuencia, se disponga que la suspensión del contrato laboral del actor quede sin efecto alguno y, en consecuencia, se ordene a la accionada *Productividad Empresarial S.A.S* (i) que busque otra opción para seguir cancelando los salarios que ha dejado de percibir desde el 14 de abril de 2020, hasta tanto no medie autorización por parte de un Juez de la República o del Ministerio de Trabajo para suspender el contrato de trabajo, teniendo en cuenta el fuero de estabilidad laboral y ocupacional que lo cubre; (ii) cancelar los salarios causados desde el 14 de abril de 2020 y que legalmente le correspondan.

IV. TRÁMITE

Se recibió la acción, y se dispuso su admisión el 15 de mayo de 2020, ordenándose la notificación de las accionadas y la vinculación del Ministerio de Trabajo, Junta Nacional de Calificación de Invalidez y ARL Sura.

V. CONTESTACIONES

5.1. Productividad Empresarial S.A.S., se opone al amparo solicitado por el accionante, aduciendo la inexistencia de vulneración de sus derechos fundamentales, pues el actor actualmente tiene un contrato de trabajo vigente con la empresa, que si bien fue suspendido no estructura una terminación del vínculo laboral. Ello, aunado a que el accionante no se encuentra en un estado de indefensión y no existe la posibilidad de causación de un perjuicio irremediable.

Dijo además, que la empresa se ha visto altamente afectada, debido a la coyuntura por la cual atraviesa el país, que originó la expedición de los Decretos 457, 531, 593 y 636 de 2020, por cuanto no ha podido ejercer sus actividades desde el mes de marzo del año en curso; Sin embargo y en aras de procurar un ingreso económico al accionante, se le concedió periodo de vacaciones desde el 24 de marzo

hasta el 14 de abril de 2020, dando aplicación a lo dispuesto en la Circular 021 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, escenario laboral en el que el trabajador obtuvo ingresos efectivos muy superiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Que una vez agotadas las vacaciones procedió a la suspensión de los contratos laborales, de los trabajadores de la compañía, suspensión que fue notificada el 14 de abril de 2020, y cumpliendo con la normatividad vigente, inmediatamente dio aviso al Ministerio de Trabajo, de dicha determinación. Además, se viene cumpliendo estrictamente con lo dispuesto en la ley laboral, por lo que en la actualidad continúa pagando los aportes al sistema de seguridad en salud y pensiones a favor del accionante, lo cual demuestra la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales y/o la imposibilidad de existencia de ningún tipo de indefensión.

Adicionalmente, refiere que el actor no se encuentra en la posibilidad de sufrir un perjuicio irremediable, pues en el año 2019, tuvo ingresos derivados del contrato de trabajo con Productividad Empresarial S.A.S., que ascendieron a la suma de \$15.438.741,00, y en los meses que han transcurrido del presente año, ha recibido la suma de \$3.663.063,00. Ello, aunado a que se le entregó carta autorizando el retiro parcial de sus cesantías, razón por la cual, no se puede hablar de vulneración del mínimo vital, ni de la posibilidad de causación de un perjuicio irremediable.

De otro lado, informó que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor que le fue notificada al accionante, se encuentra establecida en el numeral 1º, del artículo 51 de C.S.T. y, también, que durante los meses de marzo y abril de 2020, la empresa ha sufrido una reducción en sus ingresos de \$1.074.099.43. 00 como consecuencia de la reducción en su operación derivada del aislamiento preventivo obligatorio ordenado en los decretos 457, 531, 593 y 636 de 2020.

Señaló que la situación que se presenta actualmente en Colombia como consecuencia de la pandemia denominada nuevo coronavirus COVID 19 y que generó la expedición de los decretos 457, 531, 593 y 636 de 2020, por medio de los cuales se implementó el aislamiento preventivo obligatorio, claramente estructura una fuerza mayor que impide temporalmente la ejecución del contrato de trabajo del accionante, pues, como consecuencia de las normas antes citadas la empresa ha tenido que cerrar las instalaciones, donde labora de planta el accionante, sin que sea posible por la naturaleza de sus actividades laborales estructurar otro tipo de esquema de trabajo, puesto que el accionante era quien recibía y referenciaba físicamente a las personas que asistían a participar en entrevistas y procesos de selección que se desarrollaban en las instalaciones.

Por ende, si se toma en consideración que las actividades laborales que ejecuta el accionante, requieren desarrollarse de forma personal, en el lugar de trabajo asignado, se puede concluir que temporalmente no puede ejecutar su contrato de trabajo con lo cual queda demostrado que la pandemia denominada nuevo coronavirus COVID 19 y la expedición de los Decreto 457, 531, 593 y 636 de 2020, que ordenaron el aislamiento preventivo obligatorio, son hechos ajenos,

imprevisibles e irresistibles para Productividad Empresarial S.A.S., e impiden temporalmente la ejecución del contrato de trabajo del accionante, situación que prueba, de un lado, la existencia efectiva de una fuerza mayor que impide temporalmente la ejecución del contrato de trabajo del accionante y, de otro, que la empresa siempre actuó bajo el principio de confianza legítima en el marco de la ley laboral vigente.

Por ello, solicita que se declare improcedente la tutela, puesto que desconocer la viabilidad de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, siendo una figura legal y claramente configurada, vulneraría de forma flagrante el principio de confianza legítima y de seguridad jurídica que pone en riesgo la viabilidad y sostenibilidad de Productividad Empresarial S.A.S, aunado al riesgo de empleabilidad formal de miles de trabajadores que actualmente están vinculados con la empresa.

Finalmente, aduce que en este caso la parte accionante pretende desconocer la legalidad y eficacia de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, situación que claramente demuestra que existen mecanismos ordinarios para solucionar la discusión planteada ante el Juez natural para resolver este tipo de controversias, esto es la Jurisdicción Ordinaria Laboral y, por ende, en virtud del principio de subsidiariedad, es claro que la presente tutela es improcedente.

5.2. *Junta Nacional de Calificación de Invalidez* informó, que el caso del actor procedente de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Tolima y radicado el 28 de diciembre del 2017; fue asignado mediante reparto a la Sala Cuarta de Decisión, donde los miembros previo a un estudio concienzudo de la historia clínica obrante en el expediente, realizaron valoración médica el 22 de febrero del 2018 y el recurso de apelación se resolvió en audiencia privada el 05 de marzo del 2018, emitiendo así el dictamen que posteriormente se notificó a las partes.

De otro lado, refiere que las pretensiones presentadas por parte del señor Reinaldo en la presente tutela no están dirigidas a esa entidad, sino que están encaminadas a su empleador, la empresa Productividad Empresarial S.A.S., para que sea reintegrado a su antiguo cargo, cancelando las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir; lo que deja claro que en estos aspectos la Junta Nacional, no tiene ninguna injerencia y, por ello, solicita su desvinculación.

5.3. *Ministerio de Trabajo*, allegó escrito haciendo referencia a la improcedencia de la acción de tutela respecto de esa entidad, adicionalmente, hizo mención a la suspensión del contrato de trabajo, la improcedencia de la acción para el pago de acreencias laborales, las medidas tomadas por parte del Ministerio del Trabajo frente al COVID 19, y las funciones administrativas del Ministerio.

Dijo además, que resulta claro que no le corresponde determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los

jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, aduce la existencia de un mecanismo judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, pues el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, conforme lo previsto en el Código Procesal del Trabajo.

Por lo expuesto, solicita declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

5.4. *ARL SURA* manifestó que se trata de un trabajador que sufrió accidente de trabajo el 05 de mayo de 2014, razón por la que presenta dolor lumbar crónico derivado de una hernia discal que se intervino quirúrgicamente a nivel de L4- L5 y que le genera compromiso radicular, fue dado de alta por Neurocirugía, Fisiatría culminando la rehabilitación que incluyó manejo fisioterapéutico y a la fecha está en controles con algología y médico de seguimiento integral por síndrome doloroso de columna.

Dijo también, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó el 05 de marzo de 2018, que la incapacidad permanente parcial atribuible a este evento era de 26,60%, por lo que *ARL SURA* le reconoció la prestación. Además, emitió recomendaciones el 18 de diciembre de 2019, las cuales son de conocimiento de la empresa, y, en tal virtud, el trabajador debe continuar en tratamiento crónico que será garantizado por la *ARL*.

Finalmente, señaló que no le ha vulnerado ningún derecho al actor y que frente a las decisiones administrativas de la empresa no tiene injerencia, no siendo entonces la llamada a satisfacer las pretensiones aquí formuladas. Por lo anterior solicita su desvinculación.

VI. CONSIDERACIONES

6.1 El artículo 86 de nuestra Carta Política enseña 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 misma 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 de cualquier autoridad.

Dicha acción, es un instrumento jurídico, que la Carta Política ha confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Tiene dos características esenciales, como bien lo ha señalado la Corte Constitucional: a- La de ser una acción subsidiaria, por cuanto solo es posible hacer uso de ella cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (art. 86 inc.3) b- La de ser una acción inmediata, toda vez que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del Derecho sujeto a violación o amenaza.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses a partir del fallo de tutela.

La acción de tutela no fue concebida entonces para otorgarle un alcance inadecuado, pues no es un instrumento duplicador de las actuaciones judiciales o administrativas, ni un mecanismo creado para pretermir o reemplazar las distintas instancias judiciales o administrativas. El propósito claro y definido no es otro que el de brindarle protección inmediata y subsidiaria a la persona, pues de lo contrario se introduciría inestabilidad e inseguridad en el régimen jurídico.

6.2. Sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera.”*¹

Teniendo en cuenta el estado de *debilidad manifiesta* en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

En dicho sentido, la Corte Constitucional en Sentencia SU-049 de 2017 unificó su jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada, y señaló que:

“Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con

¹ T-449 de 2008 M.P. Humberto Sierra Porto.

protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable... Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral.Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompaña con el principio de integración social (CP art 43)....”

Así mismo, en reciente jurisprudencia Sentencia T-014 de 2019, la Corte Constitucional reiteró que: “...la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado”.

6.3. Sobre la suspensión del contrato laboral

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece 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 y conforme a lo antes expuesto que tratándose de un trabajador en estado de *debilidad manifiesta* la Corte Constitucional ha previsto garantías que implican la necesidad de contar con autorización del Ministerio del Trabajo y que se acredite que el despido obedeció a causas distintas al padecimiento del trabajador, caso en el cual deberá procederse al estudio de las referidas condiciones, pues en tal caso el

principio de la subsidiaridad relativo al deber del trabajador de acudir a las vías ordinarias se torna ineficaz.

6.4. Del caso en concreto

6.4.1. Revisada la actuación se tiene que el accionante, presentó acción de tutela por considerar amenazados sus derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, correspondiéndole a esta instancia constitucional resolver si con la conducta asumida por la empresa accionada, se vulneraron tales derechos ameritándose su protección por este medio preferente y sumario.

En éste orden de ideas se tiene que el accionante padece de una discapacidad que le genera una pérdida de capacidad laboral del 26.60%, de la cual es conocedor el empleador y, además, que en la actualidad se encuentra en control médico por parte de la ARL SURA, lo que lo convierte *prima facie* en un trabajador en estado *debilidad manifiesta*, que ante tal circunstancia no se le pueden restringir los derechos ni afectar el mínimo vital mediante la suspensión del contrato de trabajo, si no se ha obtenido la autorización del Inspector del Trabajo, evento que no fue acreditado por el empleador y cuya ausencia de prueba lleva consigo el incumplimiento de tal obligación. Téngase en cuenta que sobre tal tópico se allegó copia de la notificación que se realizó al Inspector de Trabajo en la misma fecha en la que fue suspendido el contrato laboral del actor, lo que evidentemente demuestra que no hubo una autorización de dicha autoridad para la suspensión del contrato de trabajo aquí analizado.

6.4.2. Asimismo debe descartarse que no haya sido la discapacidad que padece el actor la causa de la medida adoptada por el empleador, pero en el caso que nos ocupa se tiene que la suspensión del contrato se fundamentó en la fuerza mayor o caso fortuito generado por la pandemia Covid -19 que ha impedido a la empresa accionada percibir ingresos y que obligó a la suspensión del pago de los salarios devengados por el accionante.

Frente al particular, se resalta que la accionada mencionó en su contestación que sufrió una disminución en sus ingresos de \$1.074.099.43,00, por la reducción de su operación, derivada del aislamiento preventivo obligatorio y que por ello no es posible continuar cancelando los salarios del accionante, por ende, se evidencia que la causa de la suspensión del contrato fue fruto de que el empleador privilegió la situación financiera de la compañía, por encima de los derechos del trabajador y en específico de la protección que por vía constitucional se debe otorgar a las personas discapacitadas, que como el caso del accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

De otra parte y con relación a la situación de emergencia que vive el país a causa del COVID-19 es preciso recordar en este punto que el Ministerio del Trabajo mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, presentó varios lineamientos a los empleadores con el objeto proteger el empleo y la actividad productiva, señalando expresamente los distintos mecanismos con los que cuentan los empleadores para el manejo de la situación tales como: *el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral*

flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, y salario sin prestación del servicio, de los cuales, debe decirse únicamente se hizo uso del periodo vacacional.

Lo anterior, atendiendo a que 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.”*; tiene como derechos conexos el mínimo vital y móvil y la seguridad social, derechos que están a su vez conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias; y el llamado de la *Organización Internacional del Trabajo* para proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador.

En tal sentido impuso la obligación a los empleadores de llevar a cabo todas las acciones que se encuentren a su alcance para tratar de mantener las relaciones vigentes durante la emergencia sanitaria que atraviesa el país.

Ahora bien, para el caso puesto en consideración, cabe recordar la Sentencia C-930 de 2009 donde la Corte Constitucional indicó que: *“En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables, 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”*. (Subrayado y negrita fuera de texto)

6.4.3. Así las cosas, tenemos que el estado de debilidad manifiesta del trabajador accionante se encuentra acreditado no solo por el accidente sufrido sino por la calificación de 26,60% de pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que incluso generó recomendaciones laborales emitidas por parte de la ARL SURA y que son de pleno conocimiento del empleador.

De igual manera se tiene que tampoco fue controvertido el hecho que el trabajador accionante subsista junto con su núcleo familiar únicamente con el salario devengado del contrato de trabajo que se encuentra actualmente suspendido, pues sobre el particular se alegó que éste contaba con el pago de los salarios del año 2019 y los corridos hasta marzo de 2020, situación que no se acompasa con la realidad, pues tales ingresos al ser anteriores a la suspensión del contrato no pueden tenerse como garantía de su mínimo vital.

Conforme lo anterior, se hace necesario conceder el amparo constitucional solicitado, pues se *itera*, se encuentra probada la afectación al mínimo vital y móvil, así como el estado de debilidad manifiesta que hacen al actor un sujeto de especial protección constitucional beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y en tal sentido, se dispondrá, dejar sin efecto la suspensión ordenada por la

empresa accionada *Productividad Empresarial S.A.S* y, se ordenará, el pago inmediato si aún no lo ha hecho de los salarios dejados de percibir y los que en lo sucesivo se causen en virtud de la relación laboral.

6.4.4. Finalmente, se ordenará la desvinculación de *ARL Sura, Junta Nacional de Calificación de Invalidez y Ministerio del Trabajo*, por no advertirse vulneración alguna a los derechos fundamentales aquí invocados.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

VII. RESUELVE

PRIMERO: Conceder la protección de los derechos fundamentales invocados por *Reinaldo Poveda Martínez*, conforme las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral del trabajador *Reinaldo Poveda Martínez* comunicada por la accionada *Productividad Empresarial S.A.S* mediante carta de fecha 13 de abril de 2020.

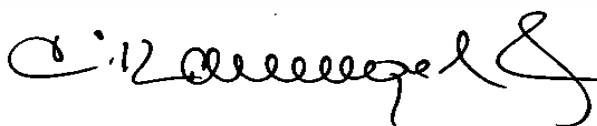
TERCERO: Ordenar a *Productividad Empresarial S.A.S*, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, (i) proceda a cesar los efectos de la suspensión del contrato del accionante y (ii) a cancelar si aún no lo ha hecho los salarios que legalmente le corresponden dejados de percibir desde la suspensión del contrato y los que en lo futuro se causen en vigencia de la relación laboral.

CUARTO: Desvincular a *ARL Sura, Junta Nacional de Calificación de Invalidez y Ministerio del Trabajo*.

QUINTO: Notificar esta decisión a los interesados por el medio más expedito y eficaz (art. 30 Decreto 2591 de 1991).

SÉXTO: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS ALBERTO RANGEL ACEVEDO
Juez