

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE
BOBOTÁ CALLE 12 No.9-23, TORRE NORTE, PISO 3°, OFICINA
207 EDIFICIO VIRREY – BOGOTÁ**

Bogotá D.C., dieciséis de junio de dos mil veinte

Proceso: Acción de tutela
Accionante: Carlos Fernando Valera Izquierdo
Accionado: Internacional de Vehículos Ltda.
Radicación: 2020-00183-01

Decide el despacho la impugnación al fallo proferido el 29 de abril de 2020, por el Juzgado 55 Civil Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela de la referencia.

ANTECEDENTES

1.- El señor Carlos Fernando Valera Izquierdo, actuando en causa propia y aduciendo vulneración a los derechos fundamentales a la trabajo, salud, mínimo vital, seguridad social y debido proceso, pidió declarar sin efecto alguno la suspensión de su contrato de trabajo efectuada por la demandada y, en consecuencia, proceda con el pago de los salarios que se dejaron de causar.

Al basar su pedimento, expone en resumen, que se encuentra vinculado con la empresa encartada el 5 de octubre de 1995 hasta la fecha en el cargo de jefe de tesorería con una asignación salarial de \$4.970.000.00. No obstante, agrega, desde el mes de febrero hogaño no le han pagado sus salarios y demás prestaciones.

Además, la interpelada ha hecho acciones tendientes entrar en insolvencia comercial realizando convenios con la empresa Autoniza, los que afectan a varios trabajadores; que ha acudido ante el Ministerio del Trabajo, poniendo de presente la anotada circunstancia.

Que en carta del 13 de marzo del corriente, lo invitaron a no presentarse mas en las instalaciones “*mientras la compañía define su situación*” obligándose en todo caso a pagar sus prestaciones laborales. El 19 siguiente, dice, le negaron el servicio, de salud por “*mora en los aportes en salud*”

Por último, el 27 del citado mes y año, recibió correo electrónico, suspendiéndole su contrato laboral debido a la situación de fuerza mayor o caso fortuito bajo los apremios del Decreto 444 del cursante.

Considera, entonces, vulneraras sus prerrogativas fundamentales, por lo que solicita se amparen las evocadas garantías.

2. Mediante providencia del 20 de abril de 2020, el *a-quo* dio curso a la acción promovida, ordenando notificar a la accionada para que ejerciera el derecho de defensa y allegara la información pertinente. De igual forma, se dispuso la vinculación oficiosa de la sociedad Autoniza, EPS Compensar y el Ministerio del Trabajo.

3. La sociedad Internacional de Vehículos Ltda., manifestó que el ultimo pago hecho al accionante fue el 15 de febrero del presente año; que el no pago de salarios obedece a que en su sentir, tienen embargadas las cuentas amen de estar próximos a entrar en proceso de insolvencia. De otra parte, frente a la suspensión del contrato, adujo que la misma era legal en atención a que se presenta una situación de fuerza mayor, a consecuencia de la

pandemia; de los demás hechos adujo no constarles o no corresponder a la realidad. Con esos argumentos, deprecó, que se negara el amparo porque el actor cuenta con otros mecanismos para debatir sus pretensiones.

4. La sociedad Autoniza indicó no tener vínculo alguno con el accionante, por consiguiente, no es responsable de sus pretensiones. Compensar EPS y el Ministerio del Trabajo rogaron porque se reconociera la falta de legitimación en la causa por pasiva. El primero, porque si bien hay mora en el pago de aportes en salud no se le ha negado el derecho. El segundo, aunque cursa una investigación contra el demandado, no es empleador del actor.

EL FALLO IMPUGNADO

Concedió el amparo. Para arribar a esa decisión, luego de su acostumbrada reseña de los hechos y la actuación procesal, descendió al caso concreto llevado a su conocimiento no sin antes citar apartes jurisprudenciales en torno a la procedencia del resguardo en asuntos laborales, la fuerza mayor, caso fortuito y la viabilidad de la suspensión de los contratos de esa especialidad en concordancia con los diferentes decretos expedidos por el Gobierno Nacional y las circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo, para concluir que no se cumplieran con los presupuestos para la suspensión del contrato del actor.

LA IMPUGNACIÓN

La empresa accionada enfatizó que la acción de tutela es improcedente para debatir temas laborales pues para ello cuenta con otros medios de defensa idóneos; la suspensión no es ilegal porque se invocó una norma legal; por lo anterior exoró se revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, se niegue el amparo.

CONSIDERACIONES:

1. Corresponde al despacho establecer si la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales esgrimidos por el actor en su escrito de tutela, al suspenderle el contrato laboral aduciendo la configuración de fuerza mayor y caso fortuito.

2. Por virtud del artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, toda persona tiene 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 actúa en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala el citado decreto.

3. De igual forma, la acción en comento, en línea de principio no fue diseñada para el reintegro de un trabajador que ha sido desvinculado de un cargo o empleo público y menos aún para dejar sin efecto la suspensión de un contrato, por cuanto esos temas es competencia natural de los jueces laborales o administrativos según el caso con un amplio debate probatorio.

4. En el caso que circula por el despacho, se anota que mediante Decreto 417 del 20 de marzo de 2020, la Presidencia de la República, “*declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional*”, por el término de 30 días calendario con ocasión de la pandemia ‘COVID-19’ enderezada principalmente a prevenir al pueblo en general de las consecuencias de dicho brote; advirtió, asimismo que: “(...) *la situación a la que está expuesta actualmente la población colombiana es tan grave e inminente que afecta la salud, el empleo*

(...) la economía (...) de todos los habitantes del territorio nacional por lo que se hace absolutamente necesario contar con las herramientas legales necesarias para enfrentar de manera eficaz la actual situación..” (Subrayado intencional).

5. En materia de empleo, la Presidencia de la Republica adoptó el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, mediante el cual implementó herramientas para la conservación de este, por ejemplo, abrió la posibilidad de retirar las cesantías permitiendo “*(...) compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante*” (artículo 3) y vacaciones anticipadas (artículo 4).

De su parte, el Ministerio del Trabajo, ha emitido una serie de circulares, siguiendo el mismo derrotero del decreto recién citado. Resáltese, en efecto, la No. 27, emitida el 29 de marzo hogaño, prohibió a los empleadores coaccionar a sus subalternos para tomar licencias no remuneradas; la 33 del 17 de abril del cursante, consagró como medidas tuitivas adicionales, la licencia remunerable compensada, modificación a la jordanía laboral y concertación del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y la concertación de beneficios convencionales.

6. El numeral 1 del artículo 51 del Código sustantivo del Trabajo, dispone la suspensión del contrato laboral por “*(...) fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”. La figura en comento, al decir de la jurisprudencia tiene como finalidad “*(...) evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos*” (Cas. Lab. Sentencia del 22 de junio de 1958).

Para que el empleador pueda liberarse, la doctrina reclama la concurrencia de los siguientes presupuestos axiológicos: “*a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el*

trabajo” (Julia Berney Zorro, *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia*, pág. 31 y ss PDF. 2011).

La fuerza mayor, en palabras de Obando Garrido, acaece cuando existe: “(...) *un acontecimiento ajeno a la actividad empresarial que interviene inevitablemente, y que no ha sido contemplado como posible, por ser extraño al trabajo*’, y que el caso fortuito ‘*es el hecho accidental o inesperado atmosférico, telúrico, o natural no atribuible a los sujetos laborales, que no puede evitarse e impide efectuar las obligaciones laborales*”. (*Derecho laboral, Doctrina y Ley*, Bogotá, 2007, págs. 491-492.), en todo caso es menester la autorización al inspector de trabajo en los términos del numeral 2 del artículo 67 de la ley 50 de 1990.

7. Adquieren relevancia para la decisión que está por adoptarse las siguientes hechos:

a.) Carta del 13 de marzo del 2020, donde la empresa accionada le indica al actor que el 16 siguiente no se presentará más a la empresa “(...) *mientras que la compañía define su situación*” (fl. 12 archivo PDF del escrito de tutela).

b.) Carta expedida por la accionada el 26 del citado mes y año informando la suspensión del contrato de trabajo aduciendo ‘fuerza mayor y caso fortuito’ (fl. 13 *ibidem*).

c.) Certificado de afiliación del actor a EPS Compensar, historial de aportes a salud (ver archivo PDF).

d.) Certificados bancarios donde dice que la empresa tiene diferentes productos adquiridos, unos en mora otros no (ver archivos PDF).

8. Evaluadas individualmente y en conjunto las pruebas acabas de citar, en contraste con las motivaciones consignadas por el juez de primer nivel aflora sin más, la confirmación del fallo por los siguientes razonamientos. El primero, no cabe duda de que la pandemia apedillada por el concierto internacional como 'Covid 19', según los decretos memorados, afecta no solo a la salud sino a la economía en general; fenómeno calificado como evento de fuerza mayor pues repercute claramente en los empleos generados por las grandes empresas.

El segundo, porque la figura de la suspensión es de suyo excepcional en el ordenamiento jurídico, a tal punto que debe acudir a ella como última alternativa, vale decir, después de haberse agotado todas las posibilidades previstas, razón por la cual el despacho hace suyo el pensamiento del juzgador cuando sostuvo en su fallo que el accionado no ha agotado todo el abanico de recomendaciones dispuestas por el Gobierno Nacional en aras de preservar el empleo, pues, por ejemplo, no se observa que haya dialogado previamente con el gestor la posible concertación del salario actualmente devengado, entre otras más; por consiguiente, fue acertada la conclusión según la cual fue prematura la decisión.

En tercer lugar, no se avizora que la empresa haya solicitado el permiso al Inspector del Trabajo, para optar la suspensión del contrato, por lo que no cabe duda de que la decisión de la interpelada trasgrede las garantías invocadas, pues no agotó todos los mecanismos trazados por el legislador en tal sentido.

Desde otra óptica, tampoco hay prueba de la supuesta insolvencia en que dice haber entrado la empresa bajo los apremios de la ley 1116 de 2006. Ahora, los certificados bancarios si bien enseñan el estado de mora de determinados productos adquiridos ello no supone, de manera contundente el mal estado de los negocios de la accionada, que impida cumplir con sus obligaciones con sus

trabajadores. Y, por último, el supuesto embargo a sus cuentas brilla por su ausencia como que no se allegó probanza sobre el particular.

Fuera de lo anterior, al no cancelar las obligaciones laborales cuando en la carta atrás reseñada se obligó afecta de manera frontal el denominado mínimo vital, ya que las dificultades de orden económico “(...) *no excusan la satisfacción de las obligaciones que repercuten en los derechos laborales de los trabajadores...*” (T-169-2016).

9. Para cerrar, se modificará el numeral primero del fallo impugnado, puesto que nota el despacho cómo el juez cognoscente concedió el amparo de manera transitoria otorgando el término de 4 meses para que el actor acuda a la jurisdicción cuando el tema abordado no fue la terminación unilateral del contrato del actor sino la legalidad de la suspensión; por consiguiente, se suprimirá lo pertinente pues de lo contrario se prestaría para erróneas interpretaciones.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO (2) CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero del fallo proferido el 29 de abril del 2020 por el Juzgado 55 Civil Municipal de Bogotá y, en su lugar **SUPRIME** el siguiente apartado: “(...) *de manera transitoria y por el término de cuatro (4) meses, que una vez transcurridos sí así lo considera podrá dirigirse a la jurisdicción laboral*”.

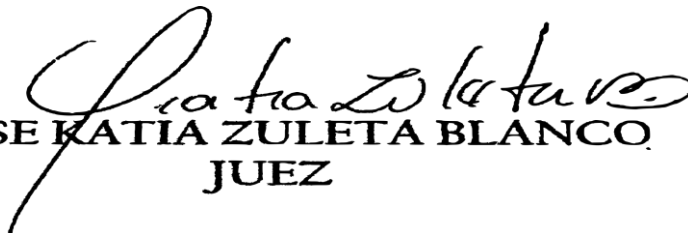
Radicado: 2020-183-01
Accionante: Carlos Fernando Valera Izquierdo
Accionado: Internacional de Vehículos Ltda.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás por las razones anotadas.

TERCERO: Por secretaría, notifíquese la presente decisión a las partes de manera expedita.

CUARTO: Remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE,


VILSE KATIA ZULETA BLANCO
JUEZ

dvd