



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**INFORME SECRETARIAL.** Bogotá D.C. diecinueve (19) de junio de dos mil veinte (2020). En la fecha, pasa al despacho del Señor Juez la Acción de Tutela **2020 - 00159**. Sírvase proveer.

**Bogotá D. C., veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020).**

<b>ACCIÓN DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA No. 110013105033 2020 00159 00</b>			
<b>ACCIONANTE</b>	Hector Peña Torres	<b>DOC. IDENT.</b>	13.497.356
<b>ACCIONADA</b>	Unión Temporal UT - TIBANCA		
<b>DERECHOS</b>	<b>TRABAJO, MÍNIMO VITAL y VIDA DIGNA.</b>		
<b>PRETENSIÓN</b>	1. NO RECONOCER a la SOCIEDAD UNION TEMPORAL TIBANICA, la suspensión del contrato de trabajo. 2. Que, en un término de 48 horas, la SOCIEDAD UNION TEMPORAL TIBANICA pague los salarios dejados de percibir hasta su reintegro 3. Que en un término de 48 horas la SOCIEDAD UNION TEMPORAL TIBANICA, pague la indemnización acorde al artículo 126 de la Ley 361 de 1997		

Procede el Despacho a resolver la **IMPUGNACIÓN** interpuesta contra la sentencia de tutela proferida el día 4 de mayo de 2020, por el Juzgado Once Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

#### **ANTECEDENTES**

HECTOR PEÑA TORRES, presentó solicitud de tutela contra la **UNIÓN TEMPORAL UT TIBANICA**, invocando la protección de sus derechos fundamentales de **DERECHO AL TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS y DERECHO DE ASOCIACIÓN**, los cuales considera vulnerados con ocasión de la respuesta negativa a la solicitud de reconocimiento de pensión de jubilación.

Para fundamentar su solicitud, el accionante relata los siguientes:

#### **I. HECHOS.**

1. Que el accionante fue contratado por la UT Tibanica el 03 de mayo de 2010 mediante contrato de trabajo por labor u obra contratada.
2. La sociedad Unión Temporal Tibanica, acatando las medidas transitorias de la Alcaldía Mayor de Bogotá, precedió a darle las vacaciones desde el 24 de marzo hasta el 13 de abril del año en curso, de acuerdo con la Circular 21 emitido del Ministerio de trabajo.
3. Ante la prórroga del aislamiento dispuesta por el Gobierno Nacional hasta el 27 de abril del año en curso, la sociedad Unión Temporal Tibanica, mediante correo electrónico informa al accionante que el contrato de trabajo será suspendido indefinidamente hasta que el Estado determine superada la emergencia de salud.
4. La Unión Temporal Tibanica" no ha solicitado ante el Ministerio de Trabajo la suspensión del contrato de trabajo.
5. Manifiesta el accionante ser una persona que con pérdida de capacidad laboral del 21.89%, por lo que considera que su contrato de trabajo no puede ser suspendido sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo.



## II. ACTUACIÓN DEL JUEZ DE PEQUEÑAS CAUSAS.

Admitida la tutela el 22 de abril de 2020, se ordenó en la misma providencia vincular a Cimelec Ingenieros S.A.S y al Ministerio de Trabajo, dando traslado de la acción de tutela a las entidades, a fin de que ejercieran el derecho de defensa y se pronunciaran frente a los hechos y pretensiones contenidas en la acción de tutela.

## III. RESPUESTA DE UT TIBANICA

Dando respuesta al requerimiento de tutela, manifiesta la entidad:

*“La UNIÓN TEMPORAL TIBANICA le reconoció de forma anticipada la totalidad de las vacaciones remuneradas del período comprendido del 24 de marzo de 2020 al 13 de abril de 2020, haciendo el esfuerzo económico y financiero de pagar a sus trabajadores, pese a no tener fuente de ingreso alguno, pues se repite, el contrato de obra al que estaba vinculado se suspendió por parte de la Entidad Contratante, así que no existía forma que pudiéramos realizar actividad productiva alguna.*

*El accionante es operario y dentro de sus funciones está la de excavar tierra, manipular herramientas e ingresar a pozos, actividades todas que se deben ejecutar y desarrollar en la obra, siendo entonces imposible ejecutarlas por trabajo desde la casa o por medio tecnológico alguno.*

*En cuanto a la posibilidad de remunerar al trabajador sin prestación personal del servicio, es una decisión imposible de asumir y de pagar para la forma asociativa UNIÓN TEMPORAL TIBANICA, por cuanto no se tienen los recursos económicos para asumir la carga económica, pues el aquí accionante no es el único trabajador, la planta de trabajadores es muchos trabajadores quienes por derecho a la igualdad también deberían recibir el pago de su salario sin prestar el servicio de forma personal, lo que ocasionaría una crisis económica y financiera para esta forma asociativa, pues no está en capacidad de pagarla por el simple hecho que carece de dinero para responder a semejantes obligaciones sin contar con ingreso alguno que lo sustente.*

*No podemos ser irresponsables en el manejo de los recursos, sobre todo cuando se trata de obras públicas de impacto comunitario como es la obra de restauración ecológica del Humedal de Tibanica.*

*En todo caso, la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA sigue realizando los aportes a salud y pensiones de la totalidad de los trabajadores, como lo ordena el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015.*

*(...)*

*La UNIÓN TEMPORAL TIBANICA no ha vulnerado derecho fundamental alguno del aquí accionante y menos el de legítima defensa, por cuanto no existe norma alguna que señale que la suspensión del contrato de trabajo por la ocurrencia de una situación de FUERZA MAYOR o caso fortuito, deba ser objeto de proceso contencioso alguno en el que el trabajador pueda oponerse a los argumentos del Empleador, como si ocurre cuando la causal alegada es la suspensión de actividades o clausura temporal, hasta por 120 días por razones técnicas, económicas o por razones ajenas a la voluntad del Empleador, pero DISTINTAS A LA FUERZA MAYOR como ocurre en el caso bajo estudio.*

*(...)*

*Adicional al pago del salario y de las vacaciones, si el señor HECTOR PEÑA TORRES así lo desea, cuenta con la posibilidad de recurrir al retiro de sus cesantías, en aplicación de lo señalado en el artículo 3 del Decreto 488 de 2020 del Ministerio del Trabajo, por lo que cuenta con esta opción para seguir atendiendo a sus gastos y CUBRIR SU MÍNIMO VITAL en el evento que lo requiera. Opción que reconoció el Gobierno Nacional, pues es consciente que es imposible para las empresas pagar salarios sin que reciban ingresos para solventar tales gastos, aspecto de sumo cuidado y que también amerita la protección del*



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
**Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10**  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

*Estado, de allí las medidas especiales dictadas por el Gobierno Nacional, se repite, como ocurre con el Decreto 488 de 2020, mismo que DE FORMA TÁCITA RECONOCE LA VALIDEZ DE LA FIGURA DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES, de allí que facilita las figuras aludidas como el pago anticipado de vacaciones y la autorización del desembolso de cesantías, para cubrir los ingresos de los trabajadores, SALVAGUARDANDO POR ESTOS MEDIOS SU MÍNIMO VITAL, OPCIONES LEGALES a las cuales, actuando en derecho ha acudo la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA.*

*Así que el accionante cuenta con las herramientas necesarias para obtener los ingresos que le permitan solventar sus gastos, sí que es que así lo requiere, aunque hasta la fecha así no lo ha solicitado el señor HECTOR PEÑA TORRES”.*

Expuestos los argumentos de su defensa, solicita la UT declarar improcedente la presente acción en tanto considerar que no se refiere a derechos fundamentales del accionante por no demostrar un grave e inminente perjuicio irremediable, pues el trabajador sólo pretende el pago de del salario sin prestación del servicio.

Dada la respuesta de la UT el Despacho de origen, mediante providencia de fecha 24 de abril de 2020, ordenó vincula a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP y requirió a la UT TIBANICA y a CIMELEC INGENIEROS S.A.S., para que informaran con cuántos empleados cuenta la entidad, cuántos se encuentran vinculados y cuántos ocupan el mismo cargo del accionante.

#### **IV. RESPUESTA DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP**

En respuesta a la vinculación efectuada por el Despacho de origen, dadas las manifestaciones de la UT, la EAAB ESP, señaló:

*La EAAB ESP no ha suspendido el contrato N° 1- 01-24100-1097-2009, puesto que se encuentra TERMINADO y en ese orden de ideas no es cierto las consideraciones expuestas en la contestación de la acción de tutela por parte de la Unión Temporal Tibanica, sobre la suspensión de un contrato de obra que haya sido utilizado como sustento para suspender el contrato de trabajo con el accionante.*

*No hay prueba alguna sobre la afirmación puesta de presente por parte del Unión Temporal, razón suficiente para que el Despacho proceda a declarar la improcedencia de la acción de tutela bajo estudio.*

#### **V. RESPUESTA DE CIMELEC INGENIEROS S.A.S.**

Esta sociedad como parte de la UT TIBANICA, señala:

*“que las obligaciones laborales concernientes al señor HECTOR PEÑA TORRES atendiendo a la solidaridad que nos aplica al caso, desde hace mucho tiempo y de facto las ha asumido la sociedad CIMELEC INGENIEROS SAS y es en nuestros nuevos proyectos (los de la sociedad CIMELEC INGENIEROS SAS) donde se ha ubicado y donde podría ocuparse el accionante, de allí que todas nuestras afirmaciones al respecto están referidas a los contratos que CIMELEC INGENIEROS SAS tiene vigentes y ha celebrado, en primer lugar con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP y así mismo con otras entidades, bien sea se forma individual o conjunta (esto es como parte de otras formas asociativas, sean estas Consorcios o Uniones Temporales), contratos a los que aludimos en este caso, dado que es en ellos, especialmente el celebrado con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP donde podría prestar sus servicios el accionante.*



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

*En línea de lo anterior, RATIFICAMOS una vez más que la forma asociativa UNIÓN TEMPORAL TIBANICA quien es la titular de las obligaciones laborales concernientes al Señor HECTOR PEÑA TORRES, NO HA TERMINADO el contrato laboral suscrito con el accionante, ni lo ha DESPEDIDO. Este contrato laboral se ha suspendido por la ocurrencia del evento de FUERZA MAYOR correspondiente a la pandemia del Covid 19 y el aislamiento general obligatorio decretado por Gobierno Nacional, situaciones que a su vez han determinado la suspensión de los contratos que en la actualidad realiza la sociedad CIMELEC INGENIEROS SAS, en primer lugar con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP y así mismo con otras entidades como parte de otras formas asociativas, sean estas Consorcios o Uniones Temporales, pues como lo precisamos antes, la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA como tal ya no desarrolla actividad productiva alguna.*

*De lo anterior se desprende y evidencia que la suspensión del contrato laboral del accionante de ninguna manera se refiere ni afecta la condición de estabilidad del Señor HECTOR PEÑA TORRES, por lo que la incapacidad permanente parcial que aduce el trabajador NADA TIENE QUE VER con los hechos y decisiones sometidas a estudio”.*

## VI. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá D.C., en providencia del 4 de mayo de 2020, resolvió tutelar los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida en condiciones dignas de Héctor Peña Torres, ordenando a la SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA adopte las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales de HECTOR PEÑA TORRES mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, o el interesado coloque en conocimiento de la Jurisdicción Ordinaria Laboral el conflicto planteado, de tal manera que la entidad continúe con las obligaciones que como empleador le competen; esto es, el pago de salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato, prestaciones sociales en caso de haberse causado, más los aportes a la seguridad social a partir de dicha calenda.

El efecto de la orden de tutela fue transitorio otorgando al accionante CUATRO (4) MESES contados a partir del momento en que se restablezca la atención judicial y con ello los términos judiciales, para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin de que sea ésta, quien estudie de manera definitiva o de fondo la situación laboral de HECTOR PEÑA TORRES. En la eventualidad que no se presente la acción judicial, la orden impartida por esta dependencia judicial no podrá mantenerse en el tiempo.

Ordena además a la SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA, que se abstenga de tomar decisiones que afecten los derechos mínimos laborales de HECTOR PEÑA TORRES. Además, que en ejercicio del diálogo social implemente los instrumentos reiterados en las Circulares 021 y 033 del Ministerio del Trabajo, previa concertación con los trabajadores.

Como fundamento de la decisión se expuso:

*“tal como lo dispone el numeral 2 del art. 67 de la Ley 50 de 1990, aún vigente; cuando se está ante la causal de suspensión de contrato por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo con el fin de que se compruebe tal situación, y se determine en el caso sub examine, que bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19, el patrimonio de la SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA se encuentra menoscabado, situación que no sucedió.*



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Así mismo, observa el Despacho que la pasiva no allega prueba siquiera sumaria que permita concluir a esta operadora judicial, que realizó de manera efectiva una revisión del contrato laboral junto con el actor con el fin de que las medidas sean concertadas, previo a proceder con la suspensión; situación que la SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA omitió de plano, junto a lo dispuesto en las normas, circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo, y los amplios pronunciamientos jurisprudenciales esbozados por nuestro órgano de cierre en materia constitucional, que han determinado y direccionado al sostenimiento del empleo y por ende a garantizar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores, siendo menester exaltar que, la suspensión de contratos debe ser una de las últimas opciones en la actual coyuntura, pues en el caso sub examine, generó un impacto en el ingreso del trabajador hoy accionante, que trasgrede no solo su derecho al mínimo vital sino al de su familia”.

Concluyendo que:

“Con lo anterior, se resalta que la protección a la estabilidad laboral y el derecho al mínimo vital como principios y derechos laborales de interés superior, deben prevalecer en época de crisis y de condiciones económicas excepcionales; razón por la cual, y al encontrar menoscabados los derechos fundamentales de la activa, se ordenará a la SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA que adopte las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales de HECTOR PEÑA TORRES mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19...”

Y respecto de la indemnización de los 180 días contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 el despacho decide negarla.

## VII. IMPUGNACIÓN

Solicita el Representante Legal de la UT - TIBANICA revocar la sentencia de tutela de primera instancia, para en su lugar declararla improcedente argumentando que:

“fue necesario suspender ante la imposibilidad jurídica y material de su ejecución, por cuanto el Gobierno Nacional con el Decreto 457 de 2020 decretó la crisis sanitaria por Covid 19 y la orden de aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes en el territorio colombiano, medida que fue prorrogada (...). Con esta medida quedó totalmente prohibida la presencia en la calle de cualquier persona, salvo contadas excepciones, y por tanto, por mandato legal se configuró una imposibilidad absoluta la ejecución de cualquier actividad productiva en el país, y particularmente para la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA.

(...)

Es decir, no resulta indiscutible que la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA no tiene responsabilidad, competencia, ni posibilidad alguna de intervenir ni oponerse a las decisiones del Gobierno Nacional de declarar la crisis sanitaria y ordenar el aislamiento preventivo obligatorio. Estas decisiones corresponden a las autoridades públicas con el único propósito de evitar la propagación del Covid 19 y garantizar la capacidad del sistema de salud para que pueda atender oportunamente a quien lo requiera.

(...) la suspensión de contrato es una forma válida de GARANTIZAR LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN UNA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR o caso fortuito como se vive en la actualidad por la pandemia del Covid 19, por cuanto EL TRABAJADOR NO PIERDE SU EMPLEO, pero a su vez, permite la viabilidad económica y financiera de la Empresa, la cual es finalmente la fuente generadora de empleo formal en el país.



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

*Es más, en el presente caso, está demostrado que el Contrato de Obra No. 1-01-241001097-2009 que suscribió la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA con la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP y cuyo objeto era la realización de "Obras de restauración ecológica del humedal de Tibanica", ya terminó y se liquidó, tal y como así expresamente lo indicó la Entidad Contratante al contestar la Acción de Tutela y así también lo reconoce y expresa el Juez de Primera Instancia en su fallo, motivo por el cual la causa originaria que dio nacimiento al contrato de trabajo de obra o labor que se firmó con el accionante también finalizó y se podría terminar el mencionado contrato*

Finalmente señala:

*Para terminar, la simple referencia a una calificación de pérdida de capacidad temporal no significa de facto el nacimiento a un fuero absoluto de estabilidad del contrato de trabajo y menos aún que esté prohibido la suspensión del contrato de trabajo ante la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito.*

*Contrario a lo considerado por el Juez de Primera Instancia, el accionante está en capacidad de trabajar en cualquier actividad, cumpliendo con las recomendaciones médicas para su condición de salud, que en todo caso no constituyen una afectación a las condiciones normales de trabajo, tal y como él mismo lo reconoce y se desprende del texto de la acción de tutela, donde el propio señor HECTOR PEÑA TORRES hace alusión a su contrato laboral sin referirse siquiera y de ninguna forma a que estuviese impedido de desarrollar las actividades que le fueron encomendadas o que se encontrara bajo la condición de INCAPACIDAD, situación muy distinta la PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL que en todo caso NO LE IMPIDE TRABAJAR.*

*Así que es evidente la inoperancia de una figura de estabilidad ocupacional reforzada en favor del señor HECTOR PEÑA TORRES y más cuando la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA ha actuado en este caso con absoluta corrección y buena fe, incluso al suspender este contrato laboral de ninguna manera soportado por la pérdida parcial de capacidad laboral del accionante y que así expresamente ha sido reconocido por el Juez de Primera Instancia.*

### **VIII. PROBLEMA JURÍDICO.**

Estima el Despacho que el problema constitucional que deriva de las situaciones fácticas puestas en conocimiento por las partes consiste en determinar si la UNIÓN TEMPORAL TIBANICA ha vulnerado los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo y vida en condiciones dignas del señor Héctor Peña Torres, con ocasión de la suspensión del contrato de trabajo con él suscrito, medida que se hizo efectiva a partir del 14 de abril de 2020 bajo el argumento de caso fortuito o fuerza mayor. Aunado a ello, debe determinarse si dado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del señor Peña, se le puede considerar como un sujeto de estabilidad laboral reforzada.

De esta forma y con el fin de resolver el problema jurídico planteado, se entrará a analizar (i) la procedencia de la acción de tutela frente a otros medios de defensa judicial; (ii) el principio de solidaridad y responsabilidad social (iii) suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor (iv) medidas gubernamentales de apoyo empresarial en tiempos de Covid - 19 (v) estabilidad laboral reforzada (iii) análisis del caso concreto.

Con lo anterior se procede a resolver previas las siguientes;



## IX. CONSIDERACIONES

### a) Procedibilidad

La acción de tutela se encuentra instituida como remedio excepcional que procede contra la vulneración de un derecho fundamental y sólo cuando el afectado (a) no disponga de otro medio de defensa judicial; de ahí que en reiteradas oportunidades haya expresado la Jurisprudencia que no es, ni puede ser un mecanismo apto para suplantar o sustituir los procedimientos ordinarios y especiales creados como medios eficaces de lograr la actuación válida de los derechos de los asociados. Lo anterior dado el carácter subsidiario y eventualmente accesorio que tiene la acción de tutela, por cuanto no puede constituirse como una medida sustitutiva de los demás medios judiciales de los que pueda legalmente disponerse en un momento dado.

El Art. 86 de la Carta Magna estableció la acción de Tutela como un mecanismo sui generis para que todo ciudadano que vea vulnerado cualquiera de los derechos fundamentales consagrados en la misma acuda en procura de su defensa, pero se hace necesario aclarar que no es el único medio para obtener la protección de los citados derechos, toda vez que con la institución de la que hablamos se pretende dotar a la ciudadanía de un procedimiento autónomo, ágil y eficaz cuando se encuentran frente a un peligro inminente e irremediable que no se pueda evitar a través de otra de las acciones legales.

Así pues, la Corte constitucional en pronunciamiento C - 132 de 2018, refiriéndose a la naturaleza subsidiaria de la Acción de Tutela señaló:

*“La naturaleza subsidiaria de la tutela pretende evitar que se soslayen los cauces ordinarios para la resolución de las controversias jurídicas, se convierta en un instrumento supletorio cuando no se han utilizado oportunamente dichos medios, o sea una instancia adicional para reabrir debates concluidos”.*

Ahora bien, como requisitos de procedencia la misma Corte Constitucional (T - 010 de 2017) determina los siguientes:

*“legitimación por activa; (ii) legitimación por pasiva; (iii) trascendencia iusfundamental del asunto; (iv) agotamiento de los mecanismos judiciales disponibles, salvo la ocurrencia de un perjuicio irremediable (subsidiariedad); y (v) la evidente afectación actual de un derecho fundamental (inmediatez)”.*

En ese sentido, procede el despacho analizar si la acción constitucional que nos atañe cumple con dichos requisitos.

#### (i) Legitimación por activa

Como quiera que el accionante es el titular de los derechos fundamentales incoados en la acción de tutela, es claro para este juzgador que el señor Héctor Peña Torres se encuentra legitimado por activa.

#### (ii) Legitimación por pasiva

Teniendo en cuenta que a la presente acción han sido vinculados debidamente los empleadores del señor Peña contra quienes se reclama la protección constitucional, se infiere que la legitimación por pasiva es una situación superada.

#### (iii) Trascendencia iusfundamental del asunto

Al respecto, ha de mencionarse que el accionante, señor Héctor Peña Torres, considera vulnerados sus derechos fundamentales de trabajo, mínimo vital y vida digna, los cuales



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
**Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10**  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

perse tienen trascendencia iusfundamental, por lo que se hace necesario analizar la vulneración de los mencionados derechos, estudio que se efectuará más adelante.

**(iv) Agotamiento de los mecanismos judiciales disponibles, salvo la ocurrencia de un perjuicio irremediable (subsidiariedad)**

En análisis de este parámetro son varios aspectos para tener en cuenta:

- Mediante Acuerdo PCSJA20-11517 de fecha 15 de marzo de 2020, se suspendieron los términos judiciales a partir del día 16 del mismo mes y año y con ello el acceso a la justicia se redujo a casos concretos, que no incluyó radicación de procesos ordinarios laborales.
- Al accionante le fue suspendido su contrato de trabajo por parte de la UT Tibanica a partir del 14 de abril de 2020.

Como quiera que a dicha data se imposibilita acceder a la justicia en la jurisdicción ordinaria laboral, le resulta plenamente imposible al trabajador ejercer mecanismos judiciales, no resulta este ser un requisito rígido, por lo que además se hace necesario determinar la existencia de un perjuicio irremediable.

Al respecto, como excepción a este requisito la Corte Constitucional estableció la existencia de un perjuicio irremediable el cual considera configurado cuando *“el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen.”* (T-634 de 2006).

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido las características propias de esta figura de la siguiente manera:

- i. *Inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir,*
- ii. *Grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante;*
- iii. *Que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y*
- iv. *Que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad.”* (Sentencia T- 538 de 2013).

En ese sentido, resulta probado de las documentales que conforman el proceso, que el señor Hector Peña Torres es una persona que el 5 de diciembre de 2019 fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con una pérdida de capacidad laboral del 21.89% de origen laboral, con fecha de estructuración del 20 de julio de 2018; que el salario es el único ingreso que le permite solventar el sostenimiento propio y el de su familia y que el no percibir dicho salario, de manera automática genera un perjuicio irremediable tanto al accionante como a su núcleo, por lo que resulta viable el estudio de fondo y al cumplirse el principio de subsidiariedad, máxime cuando no se encuentra habilitada la jurisdicción ordinaria para tramitar todo tipo de procesos y su solución mediante el proceso declarativo se encontraría supeditada a un tiempo prolongado que no se compadece con la urgencia que amerita el estado de emergencia sanitaria.

**(v) La evidente afectación actual de un derecho fundamental (inmediatez).**

Respecto al requisito de inmediatez, ha de advertirse que, al accionante como ya se dijo, le fue suspendido el contrato de trabajo objeto de tutela a partir del 4 de abril del año en curso y acudió a interponer acción de tutela en salvaguarda de sus derechos fundamentales el 22 del mismo mes y año, por lo que cumple con este requisito, máxime cuando a la fecha de interposición de tutela el trabajador se encontraba suspendido su contrato de trabajo.



Así las cosas, encuentra este juzgado que la presente acción constitucional cumple con los requisitos de procedibilidad y en consecuencia se efectuará el análisis de cada uno de los postulados señalado en el problema jurídico.

#### **b) Principio de solidaridad y responsabilidad social**

Para referirse a este principio contenido en el artículo 1º de la Constitución Política, la Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad C - 767 de 2014, haciendo alusión a la sentencia T - 413 de 2013 lo definió como:

*“un deber, impuesto a toda persona por el solo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”. La dimensión de la solidaridad como deber, impone a los miembros de la sociedad la obligación de coadyuvar con sus congéneres para hacer efectivos los derechos de éstos, máxime cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, en razón a su condición económica, física o mental”*

En el mismo pronunciamiento señala la Corte que dicho principio impone deberes fundamentales al Estado Social de Derecho, los cuales se matizan cuando se trata de proteger los derechos en todas las facetas y garantías fundamentales de sujetos en condiciones desfavorables, como entre otras, personas enfermas y discapacitadas.

Ahora bien, como deberes impuestos a todos los miembros de la comunidad colombiana, el artículo 95 de la Constitución Colombiana dispone:

“(…)

2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas;  
(…)

4. Defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica;  
(…)”

De manera que el principio de solidaridad es un deber fundamental que le atañe a todos los integrantes de la comunidad colombiana, siendo necesario el actuar con mayor ímpetu por parte de aquel que está llamado a proteger los derechos humanos de un individuo que se pueda encontrar en una situación de vulnerabilidad y/o debilidad manifiesta.

Ahora bien, el principio de solidaridad tiene un efecto directo sobre el modelo de economía social en el mercado, pues tal como lo ha advertido la Corte Constitucional las libertades económicas no son absolutas y puede el Estado, a fin de remediar “las fallas del mercado y promover desarrollo con equidad”, limitar dichas facultades cuando así lo exija el interés general y la responsabilidad social obedeciendo al principio de solidaridad y respondiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad<sup>1</sup>.

Ello, por cuanto la Constitución impone expresamente a la empresa en el artículo 333, una función social que implica obligaciones; de ahí que la empresa contenga dos dimensiones, como libertad y como función social, pues en ella se confía en gran medida la satisfacción de la comunidad, los niveles de empleo y bienestar<sup>2</sup>.

Pues bien, trayendo el principio de solidaridad y la función social de la empresa al contrato de trabajo ha de advertirse que, conforme a los anteriores pronunciamientos jurisprudenciales, le corresponde al empresario efectuar los esfuerzos necesarios en beneficio de la protección de los derechos de sus trabajadores, pues de otra manera es

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia C – 263 de 2011

<sup>2</sup> Corte Constitucional Sentencia T – 375 de 1997



desconocer el carácter humano del contrato de trabajo y al trabajador como objeto de este para desdibujarlo en uno de naturaleza civil o mercantil.

Y es que resulta desatinado dar el mismo tratamiento al empresario que al trabajador y en esa medida exigirse igualitariamente en cumplimiento de los deberes solidarios y sociales, máxime cuando la misma norma sustancial del derecho social señala expresamente en el artículo 28: *“El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”*.

De ahí que desde la Constitución en su artículo 53, se establezcan con fuerza constitucional y como fundamento del derecho del trabajo, principios constitucionales dirigidos con privilegio a este campo del derecho para su desarrollo, en busca de equilibrar las condiciones del trabajador en el contrato de trabajo frente al empleador, asumiéndose ontológicamente la desigualdad de las condiciones existentes entre uno y otro.

### **c) Suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor**

Al respecto, el numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo se suspende, entre otras causales por *“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”*.

Pues bien, en el año 1976 La Corte Suprema de Justicia Sala Labora determinó como regla jurisprudencias para casos de fuerza mayor y caso fortuito<sup>3</sup>:

*“La fuerza mayor o el caso fortuito cuando realmente aparezcan comprobados en el campo laboral hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ambas son víctimas de la fuerza mayor; el empresario queda privado de la posibilidad de continuar su negocio y el trabajador de la de prestar un servicio y de recibir así un salario.*

*Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte ni, por ende, está obligado a indemnizar perjuicios”*.

Posteriormente, la misma corporación, en desarrollo de la misma regla, señaló que en materia laboral para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales, es menester no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino además que lo coloque en absoluta imposibilidad de ejecutar las obligaciones.<sup>4</sup>

Mas adelante, en el año 2001, la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia analiza la incidencia de la culpa del empleador en la ocurrencia del caso fortuito o la fuerza mayor, indicando que no todo acto de autoridad o crisis de la empresa que impida la ejecución del contrato de trabajo puede calificarse como fuerza mayor o caso fortuito, pues si se acredita que la situación es consecuencia directa de una conducta culposa del empleador se dará aplicación a lo dispuesto por el artículo 140 del CST (salario sin prestación del servicio). Es decir que se debe tener la inimputabilidad del empleador como elemento constitutivo de la fuerza mayor, analizando todas las circunstancias que rodearon el hecho<sup>5</sup>.

En el año 2011, además de las anteriores reglas jurisprudenciales para que preceda la suspensión del contrato en fundamento de la causal primera del artículo 51 del CST, se

<sup>3</sup> Sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976 M.P. Juan Hernández Saenz. Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CLII, No. 2393 Pág. 602 - 609

<sup>4</sup> Sentencia 1710 del 17 de febrero de 1988, MP. Juan Hernández Sáenz. Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CXCVI, No. 2433, pág. 110-117, Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991, MP. Jorge Iván Palacio Palacio en Gaceta Judicial: Tomo CCX, No. 2449, pág. 596-606 y Sentencia 3879 del 21 de noviembre de 1990, MP. Ernesto Jiménez Díaz. Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCVI, N°. 2445, pág. 748-754

<sup>5</sup> Sala Laboral Corte Suprema de justicia Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001 M.P. Francisco Escobar Enríques.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
**Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10**  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

estableció que los hechos aducidos impidan efectivamente la ejecución del contrato para que la suspensión sea eficaz<sup>6</sup>.

Así mismo, haciendo referencia concretamente a la suspensión de un contrato de trabajo en ejecución de un tercero beneficiario, la Corte Suprema Sala Laboral expuso<sup>7</sup>:

*“[...] la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada; luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho (...).”*

Ha sido entonces progresivo el análisis jurisprudencial de las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor como causales para suspender el contrato de trabajo para eximir al empleador de las responsabilidades laborales que le atañen frente a sus trabajadores, estableciendo como requisitos para que dicha suspensión sea eficaz: (i) comprobar las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor (ii) comprobar la absoluta imposibilidad de atender las obligaciones pactadas (iii) inimputabilidad del empleador en la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor (iv) imposibilidad efectiva de la ejecución del contrato (v) prueba de la interrupción del contrato de obra con la empresa usuaria, parámetros que uno a uno será objeto de análisis en el caso concreto.

**d) Medidas gubernamentales de apoyo empresarial en tiempos de Covid - 19**

Mediante Decreto 639 del 8 de mayo de 2020, el presidente de la República en ejercicio de las facultades legislativas que le confiere el artículo 215 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto 637 del 6 de mayo de 2020, mediante el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, crea el programa de apoyo al empleo formal PAEF, atendiendo a la afectación de distintas actividades económicas, concretamente en el sector empresarial que no puede cumplir con las obligaciones para con sus trabajadores por lo que se otorgó un apoyo de nómina para garantizar a los trabajadores una capacidad para cubrir los gastos necesarios de su sostenimiento y el de su familia, que consiste en la asignación de subsidios a personas jurídicas que demuestren tener la necesidad del aporte estatal certificando una disminución en el 20% o más en sus ingresos, a fin de mitigar las condiciones económicas y preservar el empleo, pues tales recursos solicitados y recibidos serán única y exclusivamente destinados al pago de salarios de los empleos formales, el cual puede ser solicitado por una vez mensualmente hasta por tres ocasiones siempre y cuando el beneficiario cumpla en cada caso con el procedimiento descrito, cuya cuantía corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), correspondiente al

<sup>6</sup> Sala Laboral Corte Suprema de justicia Sentencia 39668 del 30 de octubre de 2012 M.P. Luis Gabriel Miranda Bueloas.

<sup>7</sup> Corte Suprema de justicia Sentencia SL 3478-2017 del 01 de marzo de 2017 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
**Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10**  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

periodo de cotización de febrero de 2020, multiplicado hasta por el 40% del valor del SMLMV, vigente por los meses de mayo, junio y julio de 2020.

Como requisitos documentales para presentar ante la entidad financiera en la que la empresa tenga un producto de depósito, dispuso:

1. Solicitud firmada por el representante legal de la empresa, en la cual manifiesta la intención de ser beneficiario.
2. Certificado de existencia y representación legal.
3. Certificación firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique:
  - El número de empleos formales que se mantendrán en el mes correspondiente a través del aporte.
  - La disminución del 20% o más de sus ingresos.
  - Que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de los salarios de los empleos formales

**e) Estabilidad laboral reforzada**

Para referirse al derecho a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en sentencia T - 041 de 2019 aclaró que este derecho se *"circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino también quienes experimentan una afectación de salud"* y que en caso de despido sin previa autorización del inspector del trabajo se aplica *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria"*, entendiéndose que *la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción"*

Lo anterior con fundamento de la sentencia hito SU - 040 de 2018 en la que se señaló:

*"Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partesno Estableciendo que las personas"*

**f) Análisis del caso concreto**

Descendiendo al caso que nos ocupa, dada la situación de emergencia por Covid - 19, varios sectores del mercado se han visto afectados ante las medidas de restricción y aislamiento dispuesta por el Gobierno Nacional, lo que conlleva un llamado al empleador y especialmente a las empresas a tomar decisiones con fundamento en el deber fundamental de solidaridad y en cumplimiento de su responsabilidad social, pues las directrices que se adopten respecto de sus trabajadores resultan de gran impacto social.

Valga precisar que si bien puede considerarse que la calificación de las circunstancias relativas a si existe fuerza mayor o caso fortuito, corresponden en principio al juez ordinario en lo laboral, la relevancia de este tipo de decisión empresarial en el contrato de trabajo afecta de manera profunda el disfrute de derechos de orden fundamental como el mínimo vital, por lo que resulta válida la intromisión que realiza el juez constitucional en sede de tutela, de las circunstancias que rodean la decisión del empleador.



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

En consecuencia, debe establecerse si la empresa demostró encontrarse en circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor ante la emergencia nacional causada por el Covid - 19 y en determinar si la suspensión del contrato de trabajo del señor Héctor Peña Torres es o no eficaz atendiendo la afectación que surge en el trabajador ante la imposibilidad de percibir el único ingreso que surge de la relación laboral, lo que constituye, se reitera, elemento suficiente para considerar el mecanismo constitucional como procedente, por lo que se verificará el cumplimiento de cada uno de los requisitos que para tal fin ha establecido jurisprudencialmente la Corte Suprema de Justicia.

En ese sentido se advierte que la Unión Temporal Tibanica toma la decisión de suspender el contrato de trabajo del señor Héctor Peña Torres argumentando:

*"... dado que se ha declarado por parte del Gobierno Nacional el estado de emergencia Sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, la sociedad UNION TEMPORAL TIBANICA, dando aplicación a lo dispuesto en el numeral 1 de artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y como quiera que se ha configurado un evento de fuerza mayor, procederá a partir del día 14 de abril de 2020.*

*Sumado a lo anterior y como es de su conocimiento el Gobierno Nacional Colombiano, ha decretado a partir del próximo 24 de marzo de 2020 una CUARENTENA GENERAL OBLIGATORIA la cual se constituye en un impedimento legal insalvable que hace imposible la continuidad de las obras a nuestro cargo y para las cuales Usted fue contratado".*

Así pues, siguiendo los lineamientos jurisprudenciales ha de advertirse como primera medida que la declaración del Estado de Emergencia decretado por el Gobierno Nacional debido al Covid - 19, no es fundamento válido y suficiente, por sí solo, para considerar la configuración de un evento de fuerza mayor; así como tampoco lo es, la simple manifestación de la imposibilidad de continuar las obras para las que fue contratado dadas las medidas de aislamiento decretadas por el Gobierno, pues le corresponde al empleador demostrar la imposibilidad absoluta de mantener la vigencia del contrato del trabajo pactado con el accionante, acreditando haber agotado los distintos mecanismos dispuestos por el Gobierno Nacional para apoyar al sector empresarial a solventar el estado de emergencia. De manera que no encuentra este juzgador constitucional acreditado por parte de la UT TIBANICA las circunstancias de fuerza mayor que den lugar a alegar la causal primera del artículo 51 del CST para efectuar la suspensión del contrato trabajo del señor Torres.

Ahora bien, en cuanto a la imposibilidad de continuidad en la ejecución del contrato, se tiene que el accionante fue contratado mediante contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, específicamente "AYUDANTE DE OBRA en la ejecución del CONTRATO DE OBRA No. 1-01-24100-1097-2009 con la UNION TEMPORAL TIBANICA". Al respecto la Unión Temporal accionada señala en el escrito de contestación de tutela que: "le fue imposible asumir la carga de pagar los salarios a los trabajadores sin prestación del servicio, pues no tiene fuente de ingresos, dado que el contrato de obra por el que nació para ejecutar, fue suspendido por la Entidad Contratante EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP". (Negrilla fuera de texto original).

Frente a este punto, al haber sido vinculada la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP, dio contestación a la acción de tutela, haciendo referencia al contrato de obra suscrito con la UT y del que señaló: "la EAAB ESP suscribió, ejecuto y liquidó el contrato No. 1- 0124100-1097-2009, razón por la cual no hay ninguna relación jurídica con la Unión Temporal Tibanica que implique la vulneración de los derechos fundamentales del accionante".

De manera que, si bien al juez constitucional no le es dable calificar la naturaleza propia del contrato de trabajo ni las características del mismo; no resulta coherente manifestar que el



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

negocio jurídico que dio origen al contrato de trabajo por obra o labor específica suscrito entre el accionante y la UT haya sido suspendido por parte de la EAAB, pues tal como lo manifestó la EAAB el mismo se ejecutó y se liquidó y en ese sentido no resulta probada, ni existe conexión, con la imposibilidad efectiva de la ejecución del contrato, así como tampoco la interrupción del contrato de obra por parte de la empresa usuaria.

Aunado a lo anterior, es de señalar a la Unión Temporal TIBANICA que el Gobierno estableció el PAEF mediante Decreto 639 del 8 de mayo de 2020, como subsidio de nómina para las personas jurídicas, por lo cual es posible invitarlo a efectuar los trámites correspondientes para obtener dicho beneficio y con ello sumar esfuerzos para ejecutar las obligaciones laborales con el señor Héctor Peña Torres.

No menos importante resulta advertir que el accionante dada su calificación de pérdida de capacidad laboral, es en efecto un sujeto que cuenta con una disminución en su condición de salud dado su porcentaje de pérdida de capacidad laboral y por ende se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta, motivo por el cual al suspenderse el contrato genera la ausencia inmediata de ingreso derivado del salario, por lo que, si bien es cierto no está obligado el empleador a obtener autorización por parte del Ministerio del Trabajo bajo este supuesto fáctico para suspender el contrato, si se encuentra dentro de la restricción propia del artículo 215 Constitucional que se articula con el principio de solidaridad inicialmente descrito.

En efecto, el constituyente indicó en la Carta Política que *“El Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo.”* por lo que bien puede considerarse que, si no le es permitido al Gobierno en estado de emergencia desmejorar el disfrute de los derechos sociales, con mayor razón estaría vedada esa facultad al empleador y por tanto debe entenderse como una extensión de la limitación al mismo.

Así pues, resulta de orden constitucional la protección que emana en torno a los derechos sociales derivados del contrato de trabajo para aquellas situaciones o diferencias que surjan en estados de emergencia. Entendiendo entonces por derechos sociales todas aquellas prestaciones, salarios y demás emolumentos que derivan de la prestación personal del servicio en un vínculo de orden laboral.

En consecuencia, ante la falta de cumplimiento de los parámetros antes descritos y la evidente vulneración de los derechos fundamentales de mínimo vital del trabajador, resulta ineficaz la suspensión del contrato de trabajo del señor Héctor Peña Torres, efectuada por la UT TIBANICA. Recuérdese entonces y téngase como conclusión de lo expuesto que...

- (i) aunque en principio no pueden endilgarse al empleador las causas que conllevaron a la declaratoria de emergencia sanitaria,...
- (ii) ...este NO comprobó que el estado de emergencia afectó el desarrollo de su objeto social para configurar la fuerza mayor.
- (iii) Tampoco comprobó la absoluta imposibilidad de atender las obligaciones pactadas al no haber acreditado que acudió a los distintos mecanismos puestos a disposición por el gobierno nacional para superar la crisis en estado de emergencia.
- (iv) Así como tampoco acreditó encontrarse en imposibilidad efectiva de la ejecución del contrato pues al momento de la suspensión del contrato de trabajo la relación jurídica comercial con la beneficiaria del servicio ya había finiquitado, fundamento que no se encuentra relacionado con la suspensión del vínculo laboral al sustentarse en la suspensión del contrato con la E.A.A.B, situación que tampoco se acreditó.

Se tiene así, como ajustada a la Constitución la decisión tomada por el Juzgado en primera instancia, sin embargo, debe modificarse la orden de transitoriedad bajo la cual se condicionó el amparó. En efecto, si bien es cierto tradicionalmente se ha indicado que corresponde la carga procesal de acudir a la jurisdicción laboral en un término de 4 meses a quien se ampara el derecho de manera provisional, realmente el interés para acudir a la



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

jurisdicción debe recaer en el empleador, pues si este considera que puede acreditar de manera suficiente ante el Juez Laboral las circunstancias que configuren en el tiempo la fuerza mayor o el impacto del estado de emergencia en su objeto social, es a quien le asiste el intereses para acudir o no al juicio declarativo, máxime cuando imponer la carga a quien es el sujeto pasivo del hecho generador del daño al derecho fundamental tendría que asumir los costos y tal gestión.

**DECISIÓN**

En razón y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y mandato de la Constitución,

**RESUELVE**

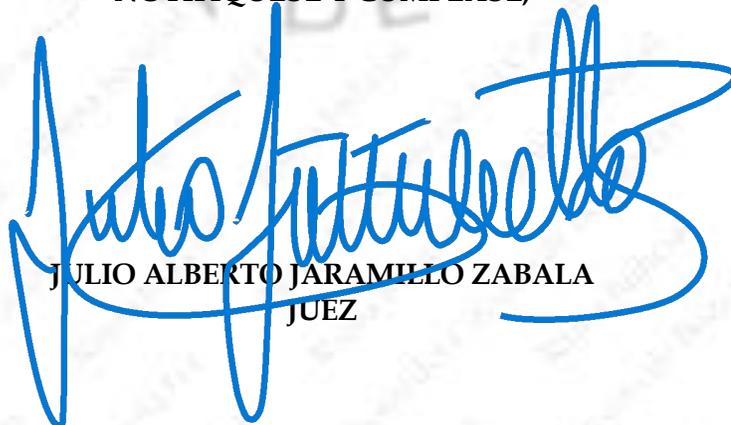
**PRIMERO: MODIFICAR LA ORDEN DE TRANSITORIEDAD** de la decisión de tutela proferida por el Juzgado Once (11) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el cuatro (04) de mayo de dos mil veinte (2020) En el sentido de **CONCEDER** a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA CUATRO (4) MESES** contados a partir del momento en que se restablezca la atención judicial y con ello los términos judiciales, para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral conforme los intereses que le asistan respecto del contrato de trabajo del señor HECTOR PEÑA TORRES, conforme los motivos expuestos en la parte considerativa de la sentencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás decisión de tutela proferida por el Juzgado Once (11) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**CUARTO: REMITIR** el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA**  
JUEZ