

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ**

Bogotá D.C., ocho (08) de mayo de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00127 DE SEBASTIÁN JACOBO SALAZAR MUÑOZ
CONTRA VANSOLIX SA, VINCULADO: MINISTERIO DEL TRABAJO.**

ANTECEDENTES

SEBASTIÁN JACOBO SALAZAR MUÑOZ solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital, vulnerados por la accionada y como consecuencia, se declare inválida la suspensión de contrato de trabajo suscrito y se realice el pago del tiempo en que se encontró suspendido.

Como fundamento de su petición sostuvo que el 02 de mayo de 2019, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Vansolix SA para ocupar el cargo de asesor técnico.

Manifestó que en el marco de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional y el Decreto 457 de 2020 que ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, los trabajadores de Vansolix SA continuaron desempeñando las labores en razón a que su actividad se encuentra excluida del Decreto expedido.

Indicó que el día 30 de marzo de 2020, recibió una notificación por parte de la empresa respecto de una propuesta de ajuste a la remuneración en la que se realizaría una disminución del 50% del salario percibido y el ajuste de otras variables salariales, con aplicación desde el 31 de marzo del 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, con plazo de dar respuesta hasta el 08 de abril de 2020.

Explicó que en reunión virtual con el gerente de la empresa el 06 de abril de 2020, se instó en aceptar la propuesta; sin embargo, al considerar que la misma era excesiva y por un tiempo prolongado, comunicó su negativa a la empresa.

Afirmó que el gerente de Vansolix SA coaccionó a sus trabajadores, diciendo que quien no aceptara la propuesta, se vería obligado en suspender su contrato de trabajo argumentado razones de fuerza mayor.

Sostuvo que el día 15 de abril de 2020 se notificó su suspensión del contrato, sin que se hubiera notificado al Ministerio de Trabajo tal como lo dispone la Ley. Mencionó además que un adulto mayor depende de él, y que a la fecha no cuenta con ningún tipo de ingreso toda vez que su única fuente de ingreso era su trabajo.

Adujo finalmente, que remitió solicitud a la empresa con el fin de evaluar nuevamente la suspensión del contrato y llegar a un acuerdo; no obstante, la empresa dio respuesta reiterando su decisión en suspender el contrato.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 23 de abril de 2020 y que obra a folio 21 del expediente. El día 24 de abril de 2020, el Juzgado mediante oficios enviados

a la accionada y vinculada, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

- **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que no tiene relación directa o de naturaleza jurídica con el accionante, por lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no ser la entidad que amenazó o vulneró los derechos fundamentales del actor.

En cuanto a la suspensión del contrato, señaló de acuerdo con lo estipulado en la norma el contrato de trabajo puede ser suspendido por las causales previstas en el artículo 4° de la Ley 50 de 1990. Del caso especificó, mencionó que debe el accionante acudir a la jurisdicción ordinaria para que sea esta quien evalúe la legalidad de la suspensión del contrato.

Finalmente, solicitó al despacho declarar improcedente la presente acción de tutela, por existir falta de legitimación en la causa por pasiva.

- **VANSOLIX SA**

En su escrito de contestación, al pronunciarse sobre los hechos contenidos en el escrito de tutela, informó que, con ocasión a la medida decretada por el Gobierno Nacional, la empresa no ha desarrollado sus labores con normalidad.

Señaló que la compañía tiene por objeto social la “comercialización, suministro, distribución, compraventa, importación, instalación adecuación, comodato, alquiler, mantenimiento de equipos”, y que dentro de la emergencia sanitaria ha desarrollado sus actividades bajo la excepción del numeral 25 del artículo 3° del Decreto 457 de 2020 y el numeral 28 del artículo 3° del Decreto 531 de 2020, por realizar las actividades necesarias para garantizar la operación, mantenimiento, y abastecimiento de la prestación de servicios públicos de acueducto, alcantarillado, energía eléctrica, alumbrado público que cobija a uno de los clientes de la compañía.

Advirtió que el día 30 de marzo de 2020 presentó una propuesta de modificación del esquema de remuneración, en consideración a la fuerza mayor y los lineamientos adoptados por el Gobierno Nacional. Dicha propuesta dispuso una remuneración en la que el 60% de su salario básico, se pagaba como salario fijo y el otro 40% se liquidaba y pagaba en proporción al cumplimiento de presupuesto de la compañía, las comisiones, incentivos, auxilios y demás se manejarían en los mismos términos, además de proponer una bonificación no salarial al final del año.

Explicó que mediante conferencia virtual con todos los empleados, el día 07 de abril de 2020, explicó la situación actual de la empresa, la no posibilidad de operar en condiciones de normalidad, pues debido a las medidas tomadas por el Gobierno Nacional, se presentó reducción de la aceptación de las visitas por el área comercial, los recortes presupuestales que han impuesto los clientes y la dificultad en el transporte de equipos de trabajo y la importación de los mismos.

Informó que el accionante rechazó por escrito la propuesta y el 14 de abril de 2020 le comunicó la suspensión del contrato laboral hasta tanto fuera superada la crisis sanitaria y económica, cancelando los aportes correspondientes a seguridad social.

Argumentó que, si bien el accionante aduce la carencia de ingresos, no se puede desconocer que tiene a su disposición el pago parcial de cesantías en el fondo privado Protección, sin haber recibido comunicación del accionante para gestionar el trámite.

Alegó la improcedencia de la acción de tutela por ser la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de conocer sobre la legalidad de la suspensión del contrato. Así mismo, señaló la no existencia de una afectación al mínimo vital y al derecho al trabajo pues ha realizado un gran esfuerzo por preservar las condiciones de los empleados y ha seguido las recomendaciones del Ministerio del Trabajo viéndose en la obligación lamentable de suspensión.

En cuanto al requerimiento realizado por el despacho, explicó que, de los 8 proyectos, actualmente está manejando 2, que representan el 20% de la expectativa de ingresos. Señaló que cuenta con 51 empleados, 4 ocupan el cargo de asesor técnico, de los cuales 2 tienen suspendido el contrato.

Expuso las medidas adoptadas y la relación de la reducción salarial, y afirmó que la empresa no ha logrado optar por los beneficios otorgados por el Gobierno Nacional, únicamente para los meses de mayo y junio aplicará el aporte a pensión del 3%.

Por lo expuesto, solicitó finalmente al despacho declarar la improcedencia de la acción de tutela y negar el amparo de los derechos fundamentales deprecados por el accionante.

CUESTIÓN PREVIA

Previo a resolver la situación de fondo, debe tenerse en cuenta en primer término, que la jurisdicción natural competente para conocer del presente asunto es la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, no puede desconocerse que en ocasión a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529 y PCSJA20-115532 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura con motivo de la pandemia mundial del COVID-19, se encuentran suspendidos los términos judiciales en todas las jurisdicciones, y que en los procesos habilitados bajo el acuerdo PCSJA20-11546 y PCSJA20-11548 en materia laboral no se encuentran habilitadas las actuaciones en asuntos como la “Suspensión de contrato de trabajo”.

De otra parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela solo procederá para amparar los derechos fundamentales de aquellas personas que los crean vulnerados, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial para proteger los derechos del interesado (principio de subsidiariedad) o que, existiendo resulten ineficaces y por tanto, la acción se utilice como mecanismo transitorio a fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, y en atención a que el accionante no cuenta, en la actualidad, con otros medios de defensa judicial, y que se está alegando la amenaza de sus derechos fundamentales; este despacho, en calidad de juez constitucional considera que tales circunstancias le permiten estudiar de fondo esta cuestión, y por tanto procede a resolver esta controversia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establece como problema jurídico a resolver, ¿Si la entidad accionada le ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo en conexidad con el derecho fundamental al mínimo vital a Sebastián Jacobo Salazar Muñoz, al suspender el contrato de trabajo el 8 de abril de 2020?

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) el Derecho al trabajo y la aplicación de la facultad del Ius Variandi, ii) El derecho a la libertad de empresa; y, iii) aplicará un estudio armónico de estos dos derechos constitucionales, para desarrollar el caso en concreto.

I). DERECHO AL TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS FACULTADES DEL IUS VARIANDI

Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

A su vez, el artículo 53 de la Constitución política dispuso:

*“ (...) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la **cantidad y calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

“La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la constitución política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción, omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello.

Desde otro aspecto la Corte Constitucional en situaciones especiales ha considerado la procedencia excepcional de la acción de tutela en las que se ha constatado la existencia o amenaza de los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, esa Corporación ha estudiado en cada situación específica el “ius variandi”, entendiéndolo la jurisprudencia por esta:

“(…) como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo.”

En estricto sentido, la Corte Constitucional ha sido enfática en decir que dicha facultad que le es propia del empleador no es siempre absoluta, por lo que de ser aplicada de forma arbitraria o de no encontrarse justificados los motivos de los cambios y la necesidad de los mismos se estaría ante una clara violación de los derechos fundamentales. En razón a ello, la Sentencia T-351 de 2014, explica las reglas o condiciones que debe estudiar el empleador al momento de aplicar el “ius variandi”:

“Es una obligación del empleador, al momento de modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, entre otros, consultar los siguientes aspectos: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) su situación familiar; (iii) el estado de salud del empleado y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento del trabajador durante la relación laboral y; (vii) el rendimiento demostrado.”

Por lo anterior, se considera un abuso de la figura del ius variandi cuando de forma abrupta e irreflexiva se modifica las condiciones laborales del trabajador, sin tener en cuenta la afectación de derechos fundamentales o principios constitucionales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo concerniente a la suspensión del contrato de trabajo, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que fue subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, delimitó de manera expresa las causales por las cuales el contrato de trabajo podrá suspenderse:

“1. por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

Bajo este aspecto, el artículo 64 del Código Civil define la figura jurídica de la fuerza mayor y el caso fortuito como:

“el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. etc.”

Así las cosas, para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: 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.

II). EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA

En este punto, se debe considerar que la protección constitucional de la libertad de empresa encuentra su origen en el artículo 333 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”

Y a su vez, la Corte Constitucional, en sentencia C-263-11 ha reiterado que:

“La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de “(...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia”. Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable.”

Así las cosas, bajo los elementos planteados por la Corte Constitucional, y el concepto plasmado en la Constitución, se colige que en lo que respecta a los asuntos internos de la empresa, tales como métodos de gestión u organización, son una cuestión exclusiva de la empresa sin que una intervención por parte del Estado. Pero la ley delimitará el alcance de la libertad económica de la empresa, cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

III). EL CASO EN CONCRETO

Encuentra el despacho que Sebastián Jacobo Salazar Muñoz, señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la suspensión del contrato laboral que está rigiendo desde el 15 de abril de 2020.

De otra parte, se encuentra que la empresa accionada sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que todas las medidas que ha tomado están encaminadas a poder hacer frente a la situación que actualmente se vive por el COVID 19.

Comprendido lo anterior, observa el despacho que en el presente asunto hay dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, el derecho del trabajador que está viendo afectado su ingreso con ocasión a la obvia cesación del pago del salario por la suspensión del contrato de trabajo y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, en las decisiones que esta adopta para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que pueda verse enfrentada.

Para resolver esta controversia, debe tenerse en cuenta que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró que actualmente el planeta se encuentra en situación de pandemia por la rápida propagación del virus COVID - 19, por lo que el Presidente de la República, desde el 17 de marzo de este mismo año, y a través del Decreto 417 de 2020, declaró el estado de excepción de Emergencia Económica Social y Ecológica en todo el territorio nacional, el cual fue prorrogado mediante el Decreto 637 de 2020.

Entre las medidas adoptadas para la protección de la población, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de las personas, la apertura de establecimientos de comercio como restaurantes y bares, y en general todas las actividades que generaran aglomeración. Adicionalmente, se establecieron unas especiales excepciones para la circulación de personas, entre las que se encuentra la posibilidad de transitar para adquirir bienes de primera necesidad, acceso a servicios de salud, notariales, financieros, entre otros.

Las medidas descritas, obviamente han generado la disminución de labores en la gran mayoría de actividades económicas, lo cual claramente impacta negativamente los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los puestos de trabajo y por tanto la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital.

Ahora, al revisar el material probatorio allegado por las partes, se encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

- a) El accionante se desempeña en el cargo de Asesor Técnico, desde el 2 de mayo de 2019.
- b) De conformidad con el informe presentado por la accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento, si bien la empresa accionada sigue operando por tener actividades exceptuadas del confinamiento ordenado por el Gobierno Nacional, de los 8 proyectos que se estaban adelantando, previo a la emergencia, actualmente solo están operando 2, los cuales representan menos del 20% de la expectativa de ingresos.
- c) La empresa el 30 de marzo de 2020 y con ocasión a la emergencia económica actual, presentó al accionante una propuesta relacionada con una modificación salarial, que regiría hasta el 31 de diciembre de 2020, bajo el siguiente escenario: se mantendría un pago del salario básico mensual correspondiente al 60%, y se haría variable el 40% liquidado en de acuerdo con el presupuesto mensual de facturación de la compañía para el año 2020, y una bonificación no salarial se sería pagada en diciembre de 2020.

- d) Las partes coinciden en afirmar que el accionante rechazó la propuesta de reajuste salarial, indicada en el literal anterior.
- e) En la actualidad y desde el 15 de abril de 2020, el accionante se encuentra en cese de actividades laborales, con ocasión a la notificación de suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor emitida por el accionado. Según lo indicado en la comunicación que obra a folio 08 del plenario, la suspensión estaría vigente hasta que se supere la emergencia económica y sanitaria.
- f) De conformidad con el informe presentado por la accionada, la empresa accionada cuenta con 51 trabajadores, de los cuales 2, incluido el accionante, tienen el contrato de trabajo suspendido.
- g) Según el mismo informe de la empresa, a la fecha tienen 7 trabajadores que devengan un salario de \$920.000 quienes no han tenido ninguna afectación de su contrato, 37 trabajadores a los que, de mutuo acuerdo, se les realizó una modificación de su esquema de remuneración que varía acorde con el valor de su salario, 3 trabajadores con reducción de salario del 50%, 2 en vacaciones y 2 suspendidos. A la fecha no se ha terminado ningún contrato de trabajo, por la emergencia sanitaria.

En relación con la modificación salarial, no se acreditó que este ajuste impactara la jornada, o la carga laboral de las personas que pertenecen a este nuevo esquema.

De conformidad con el material descrito, se evidencia que la empresa accionada Vansolix SA logró demostrar que las medidas que ha adoptado buscan garantizar la estabilidad de la empresa y por tanto mantenerse como una fuente de empleo hacia futuro a pesar de las circunstancias actuales, y por tanto, considera el despacho que cuando Sebastián Jacobo Salazar Muñoz se negó a renegociar sus condiciones contractuales, desconoció que las propuestas presentadas por la compañía no tenían un fin discriminatorio o caprichoso.

Sumado a lo anterior, no puede pasarse por alto que pretender que se mantengan estables las condiciones contractuales que existían antes de la emergencia económica, desdibuja la razón de ser del derecho laboral que busca *lograr la justicia en las relaciones que surgen entre trabajadores y empleadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*, tal y como lo indica el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, queda en evidencia que, a pesar de su legítima finalidad, la medida de suspender unilateralmente el contrato de trabajo resulta desproporcionada y lesiva a los intereses de la parte accionante, mas aún cuando la misma accionada acredita que aún cuenta con la posibilidad de mantener completa su planta de personal, y que a la fecha más del 96% de los trabajadores tiene garantizando un salario que le permite garantizar su mínimo vital.

Descartada la medida de la suspensión, se encuentra que la siguiente alternativa ofrecida por la empresa para los trabajadores del rango salarial del accionante, consiste en la modificación del esquema de remuneración salarial, fijando el 60% como salario fijo y el 40% como salario variable liquidado según el porcentaje de cumplimiento del presupuesto de la Compañía.

Respecto a esta medida, considera el despacho que esta, tal como está planteada, desconoce los límites del Ius Variandi y de la esencia de bilateralidad del contrato bajo el marco de la protección legal de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, pues se está modificando el salario que es un elemento esencial e irrenunciable del contrato de trabajo.

Sin embargo, ante la evidente necesidad de garantizar de manera armónica los derechos de la libre empresa y el derecho al trabajo, encuentra el despacho que para respetar los límites del Ius Variandi, y la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, si la alternativa que se ofrece

para proteger la empresa consiste en realizar un reajuste salarial, también debe readecuarse la carga y la jornada laboral de manera proporcional al nuevo ingreso.

Por lo anterior se ampararán los derechos fundamentales del accionante, y en consecuencia se ordenará a la empresa que deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo que se encuentra vigente desde el 15 de abril de 2020, debiéndose adicionalmente realizar el pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión y hasta que se reanude el mismo, teniendo como base salarial el esquema implementado con los demás trabajadores que pertenecen a la escala salarial del accionante.

Adicionalmente, y atendiendo a la necesidad que tiene la accionada de tomar las medidas para proteger su estabilidad económica, deberá materializar el reintegro, bajo alguna de las siguientes opciones:

- i) Reintegrar al trabajador con el esquema salarial diseñado, esto es el 60% de su salario básico, como salario fijo, y el 40% restante, de acuerdo al cumplimiento de presupuesto de la compañía, debiéndose ajustar la carga laboral y las jornadas de trabajo del accionante, de acuerdo al nuevo ingreso.
- ii) Reintegrar al trabajador sin aplicar el esquema salarial diseñado, pero bajo los términos de carga y jornada laboral que tenía el trabajador previo al inicio de la emergencia sanitaria.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a **SEBASTIÁN JACOBO SALAZAR MUÑOZ** con C.C. No. 1.022.984.390 en contra de **VANSOLIX S.A**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **VANSOLIX S.A** que, en un término no mayor a **48 HORAS contadas a** partir de la notificación de esta sentencia, deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo de **SEBASTIÁN JACOBO SALAZAR MUÑOZ**, y en consecuencia realice el pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión y hasta que se reanude el mismo, teniendo como base salarial el esquema implementado con los demás trabajadores que pertenecen a la escala salarial del accionante.

TERCERO: ORDENAR a **VANSOLIX S.A**, que para materializar el reintegro de **SEBASTIÁN JACOBO SALAZAR MUÑOZ**, elija una de las siguientes opciones:

- i) Reintegrar al trabajador con el esquema salarial diseñado, esto es el 60% de su salario básico, como salario fijo, y el 40% restante, de acuerdo al cumplimiento de presupuesto de la compañía, debiéndose ajustar la carga laboral y las jornadas de trabajo del accionante, de acuerdo al nuevo ingreso.
- ii) Reintegrar al trabajador sin aplicar el esquema salarial diseñado, pero bajo los términos de carga y jornada laboral que tenía el trabajador previo al inicio de la emergencia sanitaria.

CUARTO: NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

QUINTO:PUBLICAR este fallo en la página <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>.

SEXTO: En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

SÉPTIMO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su **ARCHIVO DEFINITIVO**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ