

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ

Bogotá D.C., veintinueve (29) de mayo de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00143 DE ABEL ARMANDO MORALES CONTRA SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.- SOMOS K S.A., VINCULADAS: SOMOS BOGOTA USME SAS - SOMOS U S.A.S. y MINISTERIO DE TRABAJO

ANTECEDENTES

ABEL ARMANDO MORALES solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales vulnerados por la accionada, y como consecuencia, se ordene la restitución de su empleo con la misma remuneración, así como que se garantice el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de suspensión su contrato de trabajo el 27 de abril de 2020 y hasta que se cumpla con la restitución del empleo. Solicitó adicionalmente, que se garantice el cumplimiento del protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid- 19, teniendo en cuenta que, además de las enfermedades laborales por las fue reubicado, cuenta con enfermedades de origen común que hacen que sea población en riesgo para Covid-19.

Como fundamento de su petición sostuvo que se encuentra vinculado a la empresa accionada SOMOS K S.A. en el cargo de conductor de Bus articulado rojo del sistema de Transmilenio y que, en desarrollo de sus funciones, empezó a padecer una discopatía lumbar múltiple con daño de las raíces nerviosas derechas e izquierdas a nivel de L5 y el trastorno adaptativo, lo que le ha generado dolor crónico en la columna que le impide realizar algunas actividades, alteración de la marcha con uso de bastón y el daño de la raíz nerviosa a nivel de L5 derecha e izquierda.

Indicó que, el 29 de enero de 2020 su empleador le realizó un examen médico en el cual se certificó las patologías que padece y le generaron recomendaciones y restricciones médicas.

Manifestó que, el 10 de marzo de 2020 solicitó que se le realizara dictamen pericial para la calificación del origen y de la pérdida de la capacidad laboral, en el cual se evaluarán la totalidad de las patologías que padece, el cual le arrojó un porcentaje equivalente al 66.08%.

Informó que, la empresa accionada, SOMOS K S.A., tiene por objeto el servicio de transporte público y era concesionaria del sistema de transporte masivo Transmilenio, sin embargo, continúa operando una nueva concesión denominada SOMOS BOGOTA USME SAS SOMOS U S.A.S, indicando que las dos empresas tienen la misma representación legal y composición accionaria

Explicó que los trabajadores enfermos continúan al servicio de la accionada SOMOS K S.A. y los demás fueron trasladados a la nueva razón social SOMOS U S.A.S, desarrollando las mismas funciones que desempeñaban en la accionada SOMOS K. S.A. en un acto de discriminación laboral.

Aclaró que, las condiciones de su enfermedad son conocidas por la empresa accionada SOMOS K.S.A., razón por la cual, en atención a sus recomendaciones y restricciones médicas, fue reubicado con la única función de cumplir con el horario en una oficina de la empresa en Toberín.

Afirmó que, la empresa accionada SOMOS K S.A. argumentando la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, el 17 de marzo de 2020 le comunicó el cambio de horario de la jornada laboral. Posteriormente, el 23 de marzo de 2020 lo enviaron a vacaciones anticipadas desde el 25 de marzo hasta 11 de abril de 2020, la cuales fueron prorrogadas hasta el 27 de abril de 2020, fecha en la cual fue suspendido su contrato de trabajo.

Señaló que, el 24 de abril de 2020 la empresa accionada SOMOS K S.A. le propone la revisión del contrato para reducir su jornada laboral y disminución de la remuneración asignando únicamente un salario mínimo mensual vigente, razón por la cual, el 26 de abril de 2020 a través del correo electrónico de la empresa radicó una comunicación en la cual se negó a la revisión del contrato de trabajo propuesta, puesto que cuando fue reubicado ya se había disminuido su salario, afectando su ingreso del cual depende también su familia, vulnerándole su derecho al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas. Así mismo, le informó a la empresa que, en cumplimiento de los protocolos, debía ser enviado a teletrabajo por ser población de riesgo del Covid-19 por sus enfermedades preexistentes.

Indicó que, el 27 de abril de 2020 le fue notificado por parte de la accionada SOMOS K S.A. a su correo electrónico la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, argumentando las decisiones gubernamentales y la grave situación de salud pública generada por la pandemia del Covid-19, afectaba la posibilidad de ejecutar el contrato de trabajo, desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Informó que la empresa no cuenta con autorización para suspensión del contrato por parte del Ministerio de Trabajo obligatoria durante la emergencia del COVID-19 y que el Ministerio de Trabajo ha declarado a través de los medios de comunicación que al 30 de abril de 2020 no se había autorizado suspensiones de contratos de trabajo de ninguna empresa

Manifestó que mientras se desempeñó en el cargo de conductor de bus biarticulado, esto es, antes de su reubicación por enfermedad, dio lo mejor de sí y estuvo comprometido con la empresa y que, ahora por causa del trabajo se enfermó y le suspenden el contrato de trabajo sin remuneración alguna, lesionándole el derecho a una remuneración mínima vital para sufragar los gastos como alimentación propia y de su familia.

Finalmente, señaló que, en la actualidad los daños y secuelas de las enfermedades persisten por lo que se encuentra en tratamiento médico, razón por la cual, ha sido incapacitado frecuentemente en el último trimestre por el diagnóstico de disco lumbar y otros con radiculopatía.

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 18 de mayo de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación de Somos Bogotá Usme S.A.S. - SOMOS U S.A.S. y el Ministerio de Trabajo.

El día 18 de mayo de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas a la accionada y vinculadas, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS

- **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que el accionante se vinculó laboralmente a la compañía mediante un contrato a término fijo de 3 meses desde el día 2 de abril de 2016 vigente a la fecha, para desempeñar el cargo de Operador de bus articulado.

Indicó que la accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. finalizó la operación del contrato de concesión No.017 de 2003 el día 29 de febrero de 2020, como consecuencia del cumplimiento del término de duración estipulado en el mencionado contrato, razón por la cual, a la fecha la compañía no cuenta con personal operando dentro del sistema de transporte masivo Transmilenio de la ciudad de Bogotá, situación que ha derivado en la inactividad operativa en su totalidad de la empresa lo cual resulta insuperable. No obstante, siempre ha actuado de manera diligente y de buena fe, bajo el principio de solidaridad y en aras de proteger los derechos laborales y constitucionales del accionante.

Manifestó que, en atención a la terminación del contrato de concesión No.017 de 2003 con el consecuente inicio de la etapa de liquidación del mismo, la completa inactividad de la compañía, la declaratoria de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19 y las decisiones proferidas por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 08 de abril de 2020 y 593 del 24 de abril de 2020, impide la libre circulación del accionante y la realización de cualquier tipo de actividad relacionada con desarrollo del contrato de trabajo.

Alegó que, siempre ha propendido por garantizar y proteger los derechos laborales y constitucionales del trabajador, a tal punto que hasta el día 26 de abril de 2020, dio cumplimiento a las recomendaciones emitidas por el Ministerio del Trabajo en beneficio exclusivo del trabajador así: i) Otorgamiento de vacaciones causadas y anticipadas desde el día 20 de marzo de 2020 hasta 24 de marzo de 2020, desde el 25 de marzo de 2020 hasta el día 11 de abril de 2020 y desde el 13 de abril al 26 de abril de 2020. Aclaró que entre los días 2 de marzo a 9 de abril de 2020 el accionante se encontraba en incapacidad médica; ii) Invitación a revisión del contrato de trabajo y iii) Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor desde el 27 de abril de 2020, decisión tomada una vez agotadas las medidas anteriores.

Manifestó que, el día 27 de abril de 2020 dio cumplimiento a la obligación consagrada en el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 19901, el cual establece la obligación de dar inmediato aviso al Ministerio del Trabajo sobre la decisión de suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor.

Indicó que, como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, continuará pagando los aportes a salud y pensión del accionante y que le informó al accionante que, una vez cesen las circunstancias que dieron origen a la suspensión del contrato de trabajo, se procederá a la reanudación de las labores.

Explicó que, la accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. es una persona jurídica totalmente diferente a la empresa SOMOS BOGOTÁ USME S.A.S y que nada tiene que ver la empresa SOMOS BOGOTÁ USME S.A.S. con relación al vínculo laboral que existe con el accionante.

Manifestó que, el 15 de abril de 2020 la compañía remitió respuesta al derecho de petición presentado por el accionante, indicándole que SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. ha cumplido con las medidas determinadas por las autoridades de carácter nacional y local para el manejo de la pandemia causada por el virus COVID -19.

Adujo que, durante la vigencia del contrato de trabajo, el accionante ha presentado algunas afectaciones en su salud que fueron atendidas por la EPS y ARL, las cuales le generaron recomendaciones laborales que afectaron su desempeño laboral para el cargo que fue contratado y que le impidieron volver a ejercer sus funciones como operador de bus articulado desde septiembre de 2016, con ocasión a los cambios degenerativos marcados a nivel de su columna. Indicó que siempre ha dado cumplimiento a las recomendaciones y restricciones médicas con el fin de no seguir afectando su salud.

Informó que, la ARL le remitió comunicaciones donde se evidencia que le accionante no

asiste y cancela las citas programadas, lo que evidencia un desinterés en el proceso de rehabilitación.

Finalmente, manifestó que, SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. cuenta con 45 trabajadores, lo que es poco menos del 8 % del personal que estuvo vinculado al contrato de concesión 017 de 2003 para la operación del Patio de las Américas de Transmilenio. De estos 45 se les suspendió el contrato a 33 colaboradores, así: i) 27 operadores de bus articulado, ii) 1 técnico de mantenimiento iii) 4 aprendices del Sena, iv) 5 colaboradores se encuentran incapacitados. Sólo 7 personas desempeñan temporalmente labores desde su casa para la liquidación de contrato de concesión 017 mencionado.

- **SOMOS BOGOTA USME SAS - SOMOS U S.A.S.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que, una vez revisados los archivos de la empresa SOMOS BOGOTÁ USME S.A.S., no se encontró ningún soporte de que exista o haya existido algún vínculo laboral con el accionante, razón por la cual, no le consta ninguno de los hechos manifestados por el actor en su escrito de tutela.

Indicó que, el accionante incurre en error al afirmar la accionada SOMOS BOGOTÁ USME S.A.S., es la misma compañía contra la cual se dirige la acción de tutela SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. Reiteró que SOMOS BOGOTÁ USME S.A.S. es una persona jurídica debidamente, totalmente diferente de la empresa SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A., tal y como se evidencia en el certificado de existencia y representación legal.

Finalmente, expresó que hay una evidente falta de legitimación en la causa por pasiva, poniendo de presente igualmente que, el accionante pretende discutir sobre la procedencia, naturaleza jurídica y efectos de la suspensión del contrato de trabajo y obtener la satisfacción de acreencias laborales, asunto que es competencia de la jurisdicción constitucional, sino de la justicia ordinaria laboral.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

Una vez vencido el término concedido la vinculada guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción constitucional.

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 el de *“la restitución de su empleo con la misma remuneración, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de suspensión su contrato hasta que se cumpla con la restitución del empleo”*.

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 al trabajo y al mínimo vital; 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 Abel Armando Morales, al suspender el contrato de trabajo el 27 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*”, entendiendo 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 estos se estaría ante una clara violación de los derechos fundamentales. En razón a ello, la Sentencia T351 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 se 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 Abel Armando Morales señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la suspensión del contrato laboral que está rigiendo desde el 27 de abril de 2020.

De otra parte, se encuentra que la empresa accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. 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 y que, con anterioridad a la decisión de suspensión del contrato de trabajo

del accionante, se dio cumplimiento a todas las recomendaciones dadas por parte del Ministerio de Trabajo para esta situación.

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 Operador de bus articulado, desde el 2 de abril de 2016, quien a la fecha se encuentra reubicado en las oficinas de la accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. en el barrio Toberín.
- b) De conformidad con el informe presentado por la accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A., el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento, de los 45 trabajadores que conforman la nómina actual de la empresa, 7 trabajadores desempeñan temporalmente labores desde su casa para la liquidación del contrato de concesión 017, razón por la cual, no se les ha suspendido su contrato a la fecha.
- c) La empresa accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. el 24 de marzo de 2020 y con ocasión a la emergencia económica actual, propuso al accionante una revisión del contrato de trabajo en la que se pretendía acordar la aplicación de una jornada parcial equivalente al 40% de la jornada ordinaria, con una asignación salarial correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente, con una vigencia hasta que fueran levantadas las medidas decretadas por el Gobierno Nacional respecto a la pandemia del Coronavirus Covid-19.
- d) Las partes coinciden en afirmar que el accionante rechazó la propuesta indicada en el literal anterior.
- e) En la actualidad y desde el 27 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 la accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. Según lo indicado en la comunicación aportada por las partes, 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 45 trabajadores, de los cuales 33, incluido el accionante, tienen el contrato de trabajo suspendido, 5 trabajadores se encuentran incapacitados y 7 trabajadores desempeñan temporalmente labores desde su casa para la liquidación del contrato de concesión 017.

De conformidad con el material descrito, se evidencia que la empresa accionada SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S.A. 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 Abel Armando Morales se negó a revisar 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 la posición del trabajador de 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, 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, dado que la misma accionada acredita que aún cuenta con la posibilidad de aplicar una jornada parcial equivalente al 40% de la jornada ordinaria, con una asignación salarial correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente, mientras se mantienen vigentes las medidas sanitarias ordenadas por el Gobierno Nacional.

Respecto a esta medida, considera el despacho que esta se ajusta a los límites del Ius Variandi y la esencia de bilateralidad del contrato bajo el marco de la protección legal de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Adicionalmente, ante la evidente necesidad de garantizar de manera armónica los derechos de la libre empresa y el derecho al trabajo, el reajuste salarial propuesto se adecúa a la nula carga laboral que actualmente tiene el trabajador y garantiza tanto su derecho al mínimo vital, como el acceso a los servicios de salud para él y sus beneficiarios.

Sin embargo, el despacho no encuentra justificada la necesidad de la comparecencia del trabajador a las instalaciones de la empresa, ni siquiera en el 40% de su jornada, dado que como quedó acreditado en el proceso, previo al inicio de la emergencia, el trabajador solo está presentándose a cumplir la jornada de trabajo, y no cumple ninguna labor esencial o necesaria para la empresa, por lo tanto es claro que obligarlo a comparecer a las instalaciones de la empresa, lo expone a un alto e innecesario riesgo ante la emergencia sanitaria que actualmente atraviesa el país.

Finalmente, aunque las pruebas aportadas dejan en evidencia que la razón de no aceptación de la propuesta por parte del accionante se resume principalmente a la afectación que esta tiene en sus ingresos, debe señalarse que el accionante no acreditó al despacho que la reducción del ingreso afectara su mínimo vital.

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 27 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 en cuenta con una asignación salarial un salario mínimo legal mensual vigente y sin obligar al trabajador a presentarse a las instalaciones de la empresa.

La anterior decisión tendrá vigencia hasta que sean levantadas las medidas decretadas por el Gobierno Nacional respecto a la pandemia del Coronavirus Covid-19.

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

RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales invocados por **ABEL ARMANDO MORALES** con CC No. 79.878.754 de Bogotá D.C. vulnerados por la accionada **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.- SOMOS K S.A.**, conforme a la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.- SOMOS K 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 **ABEL ARMANDO MORALES**, y en consecuencia realice el pago de los salarios dejados de percibir desde el 27 de abril de 2020 y hasta que se reanude el mismo, teniendo como asignación salarial un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: ORDENAR a **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.- SOMOS K S.A.** que para materializar el reintegro de **ABEL ARMANDO MORALES**, ajuste el salario al mínimo legal mensual vigente, y sin obligar al trabajador a presentarse a las instalaciones de la empresa, mientras perduren las medidas decretadas por el Gobierno Nacional respecto a la pandemia del Coronavirus Covid-19.

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