

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ

Bogotá D.C., doce (12) de junio de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00154 DE JUAN CARLOS CASTIBLANCO OLIVEROS CONTRA EDITORIAL JL IMPRESORES S.A.S., VINCULADA: MINISTERIO DE TRABAJO.

ANTECEDENTES

JUAN CARLOS CASTIBLANCO OLIVEROS solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales vulnerados por la accionada, y como consecuencia, se ordene dejar sin efectos la suspensión de su contrato de trabajo desde el 1° de mayo de 2020 y el pago de los dineros adeudados hasta cuando sea reintegrado, así como prevenir a la accionada que no vuelva a incurrir en las acciones que dieron origen a la presente tutela.

Como fundamento de su petición sostuvo que el día 3 de mayo de 2013 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionada en el cargo de Troquelador, devengado un salario básico 1.250.000.

Indicó que, el día 24 de marzo de 2020, fecha en la cual inició la cuarentena, se empezaron a presentar inconvenientes con la sociedad accionada, toda vez que, a través de WhatsApp la empresa le informó respecto de la crisis y los recortes que iba a realizar. No obstante, se realizaron turnos sin los respectivos protocolos de seguridad.

Manifestó que, el día 30 de abril de 2020 a través de WhatsApp la Subgerente de la compañía Jessica López, le informó que habían despedido dos personas y que debía pasar una carta de licencia no remunerada del 15 de abril al 11 de mayo de 2020, con el fin de continuar con el contrato laboral. Así mismo, le informó que, en el evento de no solicitar la licencia no remunerada, podía presentar carta de renuncia o por presentarse la causa de fuerza mayor, podían proceder con la terminación del contrato.

Manifestó que, a pesar de la coacción por parte de la empresa, decidió no solicitar licencia no remunerada, razón por la cual, el día 7 de mayo de 2020 le fue notificada mediante comunicación escrita de fecha 1° de mayo de 2020, la suspensión del contrato laboral por no haber llegado a un acuerdo, argumentado fuerza mayor por el estado de emergencia y ante la imposibilidad de ejecutar las actividades encomendadas, informando adicionalmente, que la medida se mantendrá hasta la normalización de la situación o hasta que el gobierno disponga algo diferente.

Informó que, solicitó el documento de autorización expedido por el Ministerio de Trabajo y no fue entregado ni le permitieron verlo, razón por la cual, al constatar la información con el Ministerio de Trabajo, le informaron que no se ha tramitado ninguna autorización de suspensión de contratos laborales, violándose con esto el derecho fundamental al debido proceso.

Aseguró que, no ha recibido la carta de autorización para retiro de cesantías, y que, recibió su salario del periodo comprendido entre el 15 de abril y el 1° de mayo de 2020, sin que a la fecha haya recibido remuneración alguna.

Aclaró que, la Sociedad accionada tiene una fuerza laboral de aproximadamente 25 trabajadores, de los cuales a sólo 2 personas les fue suspendido el contrato laboral al no

querer solicitar la licencia no remunerada. Aseguró que los demás empleados, quienes sí firmaron la carta de licencia no remunerada, están laborando normalmente, como acredita con el cuadro de turno.

Adujo que, a raíz de la suspensión del contrato de trabajo, se ha afectado gravemente su situación económica, toda vez que, es padre cabeza de familia, responsable de su esposa e hijo quienes no laboran y que, su única entrada de dinero es el que percibe como salario en calidad de empleado de la Sociedad accionada, razón por la cual, se ve afectado su mínimo vital.

Indicó que, él y su familia pagan un canon de \$500.000, servicios públicos por un valor aproximado de \$130.000, tiene otros gastos como son la alimentación y el transporte y que el dinero muchas veces no le alcanza para cubrir todas sus necesidades, más aún, en época de emergencia económica y sanitaria.

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 3 de junio de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo.

El día 3 de junio de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas a la accionada y vinculada, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por el accionante.

RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS

- **EDITORIAL JL IMPRESORES S.A.S.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que el contrato actual del accionante fue suscrito el 2 de enero de 2017 y se encuentra en su prórroga número 3 con finalización el 31 de diciembre 2020. Adicionalmente, indicó que los 2 empleados a los que hace referencia el accionante que fueron despedidos estaban en período de prueba, quienes, por causa del aislamiento decretado por el Gobierno Nacional y Distrital, no podían continuar con sus labores. Sin embargo, los demás empleados continúan con la relación laboral vigente a la fecha.

Indicó que, desde el 24 de marzo de 2020 la empresa se encontraba totalmente fuera de funcionamiento, pero que, con la expedición del Decreto 457 de 2020 del 22 de marzo de 2020, en especial el artículo tercero, el cual permitía la circulación de las personas que realicen actividades de servicios bancarios, financieros, operadores de pago y servicios notariales y, teniendo en cuenta que uno de sus clientes es el Banco Caja Social, quien solicitó un material urgente y exclusivo para el funcionamiento de los establecimientos, acudieron al personal mínimo para la realización de estas actividades.

Adujo que, la empresa accionada tiene actividades de servicios relacionados con la impresión, es decir, no se encuentra en ninguna de las actividades excluidas para el funcionamiento de acuerdo a las medidas adoptadas por la pandemia y que ha conllevado a la paralización de la empresa y la disminución de los ingresos en un 95%, asumiendo cargas laborales a pesar de ello, generando pérdidas tal y consta en el certificado aportado.

Afirmó que, la empresa no ha realizado despidos y que realizó reuniones con sus empleados, con el fin de concertar con ellos medidas que bajo el principio de solidaridad entre las partes pudieran contribuir con la crisis económica que se presentaba en razón a la pandemia, las cuales fueron puestas a la consideración de cada uno, tales como licencias compensadas, licencias no remuneradas, suspensión, renunciaciones, vacaciones anticipadas entre otras, razón por la cual, cada uno de los empleados manifestó su propuesta, siendo la propuesta de accionante en un gesto poco solidario e inequitativo con sus compañeros, la

solicitud del pago del 75 % del salario y que dicho trato fuera solo para él, tal y como se indica en el acta de reunión medidas contingencia COVID -19 y respuesta a través de WhatsApp.

Informó que, una vez se generaron las medidas de aislamiento y confinamiento adoptadas por el Gobierno Nacional, se comunicaron con el Ministerio de Trabajo con el fin de obtener asesoría acerca de las medidas que podían adoptar los empleadores, teniendo en cuenta que la empresa se está viendo abocada a una iliquidez y posible quiebra por la carga laboral. Dicha entidad les informó que debían tomar todas las medidas y mecanismos para proteger el empleo, y como última alternativa la suspensión del contrato de trabajo, aduciendo caso fortuito y/o fuerza mayor, en razón a la imposibilidad de realizar la ejecución de sus labores; razón por la cual, la empresa accionada concedió al accionante vacaciones anticipadas las cuales fueron reconocidas y disfrutadas del 20 de marzo al 12 de abril del año en curso y realizando la cancelación de su salario hasta el 30 de abril de 2020, sin alguna exigencia de cumplimiento de labores para la empresa.

Manifestó que, en consideración a las funciones del accionante y las de decisiones tomadas por el Gobierno Nacional y local respecto del aislamiento obligatorio, la decisión de la suspensión del contrato se fundamentó en la fuerza mayor que se presenta en la gran mayoría de centros de trabajo en todo el país.

Adujo que, el Decreto 090, modificado por el Decreto 091 de 2020, proferidos por la Alcaldía de Bogotá y a través del cual decidió iniciar un simulacro de aislamiento obligatorio, no autorizó el funcionamiento de las empresas dedicadas a los servicios de impresión, lo que conllevó a que entre el 19 al 24 de marzo de 2020 no se pudiera realizar la venta de un solo producto, ya que esta clase de servicios no se consideran de primera necesidad.

Indicó que, la compañía Editorial JL impresores SAS no cuenta con una fuerza laboral de 25 empleados, en total son 20 los empleados que se encuentran activos a la compañía, dentro de los cuales no hay 2, sino 3 contratos suspendidos en razón al aislamiento preventivo y demás reglamentación que ordenó el Gobierno y las funciones que tiene cada uno.

Informó que, no cuenta con una persona destinada específicamente para el cargo de troquelador, ya que no es una labor que requiera mayor experticia. Reiteró que la demanda de trabajo ha sido muy baja y en ninguno de los casos ha requerido de este acabado (Troquelado). Indicó que, la decisión tomada fue que a partir del 16 de mayo absolutamente todos los empleados podían suplir las diferentes áreas productivas, y de alguna manera cubrir los cargos que por ahora estaban suspendidos y que a su vez podían ser realizados por cualquiera.

Manifestó que, la accionada cuenta con 17 contratos de trabajo vigentes y 3 contratos de trabajo suspendidos y que el horario laboral antes de la contingencia por el Coronavirus Covid-19, es decir, hasta el 19 de marzo era de 7 am a 5 pm y los sábados de 8 am a 11 am., sin embargo, posterior a dicha fecha entró a periodo de vacaciones por la medida de aislamiento evitando de esta manera afectar económicamente a los empleados de la empresa, en todos los casos se dieron las vacaciones causadas y anticipadas y cancelaron el total de la quincena como era debido.

Indicó que, en la búsqueda de las alternativas que beneficiara las dos partes, pagaron 8 días bajo la modalidad de licencia remunerada compensable. Posterior a esta etapa, y en vista que la situación no tenía una fecha de terminación posible, ya que cada semana se ampliaba el aislamiento obligatorio que les impedía totalmente operar la empresa, el 11 de mayo de 2020 se inició el proceso para establecer el protocolo de bioseguridad según lo solicitado por la Alcaldía de Bogotá y el cual fue autorizado el día 15 de mayo de 2020 para reabrir operaciones. Por lo anterior, se retomaron actividades a partir del 16 de mayo de 2020 según la demanda del momento, lo que implicó reducir el contrato y por ende la jornada laboral a la mayoría de los empleados a un 60%.

Finalmente, manifestó que, aplicaron a finales de mayo al subsidio de nómina del programa de apoyo al empleo formal, el cual fue aprobado y desembolsado los primeros días de junio de 2020, estableciendo así que estos recursos fueran usados para subsanar las nóminas pagadas y que seguirán presentándose por los dos periodos restantes, dado a que siguen cumpliendo con el requisito de reducción del 20% de los ingresos, para poder aplicar.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

En su escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que, una vez analizados los supuestos fácticos y las pretensiones de la presente acción, el Ministerio de Trabajo no tiene relación directa con el accionante de ninguna naturaleza jurídica, razón por la cual, no realizó pronunciamientos frente a los hechos de la presente acción.

Adujo que la acción de tutela es improcedente contra el Ministerio del Trabajo por falta de legitimación en la causa por pasiva, puesto que dicho ente ministerial no fue el empleador del accionante, ni existió un vínculo de carácter laboral ni de ninguna otra naturaleza entre estos, razón por la cual, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia de obligaciones por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Informó que, revisado el sistema de Correspondencia del Ministerio del Trabajo, sí registra que la sociedad EDITORIAL JL IMPRESORES S.A.S, haya dado aviso a esta Cartera Ministerial bajo el Radicado No. 05EE20207411000000019100 del 04 de junio de 2020 sobre la suspensión de los contratos de trabajo, la cual se encuentra actualmente en trámite.

Finalmente solicitó la desvinculación del Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró los derechos fundamentales del 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 PCSJA20-11532 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 Juan Carlos Castiblanco Oliveros, al suspender el contrato de trabajo a partir del 1° de mayo 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 Juan Carlos Castiblanco Oliveros señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la suspensión del contrato laboral que está rigiendo desde el 1° de mayo de 2020.

De otra parte, se encuentra que la accionada Editorial JL Impresores S.A.S. sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que la suspensión del contrato del accionante se debió a causas ajenas a la voluntad del empleador, generadas por la situación que enfrenta actualmente el País debido a la pandemia generada por el Covid-19, al aislamiento social obligatorio y al cese de actividades productivas no exceptuadas por la cuarentena las cuales además no pueden desarrollarse de manera remota como es el caso del accionante. En conclusión, no obedeció a una decisión arbitraria por parte de la accionada.

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 desde el 1° de mayo de 2020 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 TROQUELADOR con contrato de trabajo vigente desde 1° de enero de 2017.
- b) De acuerdo a la certificación expedida por el representante legal y revisora fiscal de la empresa accionada, los ingresos líquidos de esta entidad fueron reducidos en un 95% respecto del año anterior.
- c) De conformidad la contestación de la presente acción, la accionada reconoció vacaciones anticipadas al accionante desde el 20 de marzo de 2020 hasta el 12 de abril de 2020.
- d) Así mismo, coinciden las partes en manifestar que al accionante le fue reconocido y pagado el salario correspondiente al día 13 de abril de 2020 al 30 de abril de 2020 sin la prestación del servicio, es decir, bajo la modalidad de licencia remunerada.
- e) La empresa accionada expuso la preocupación que genera la situación actual y tuvo la intención de llegar a acuerdos respecto de las condiciones laborales con el accionante, a pesar de haber agotado los mecanismos recomendados en la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo, tal y como se acredita con el acta de reunión de fecha 5 de mayo de 2020 allegada por la accionada.
- f) El día 3 de junio de 2020, la accionada remitió vía correo electrónico al accionante la autorización para retiro de cesantías.
- g) En la actualidad y desde el 1° de mayo 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. Según lo indicado en la comunicación aportada por las partes, la suspensión estaría vigente hasta que se normalice la situación actual o hasta que el Gobierno Nacional lo defina.

De conformidad con el material descrito, se evidencia que la accionada 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 Juan Carlos Castiblanco Oliveros pretendió obtener un acuerdo en el que sólo su caso fuera beneficiado y negándose a revisar sus condiciones contractuales, desconoció que las propuestas presentadas por la compañía no tenían un fin discriminatorio o caprichoso.

Así mismo, debe tenerse en cuenta de una parte, que la empresa accionada acreditó a través de la certificación de fecha 4 de junio de 2020 suscrita por el representante legal y revisora fiscal la reducción de sus ingresos en un 95% respecto del año anterior y, de otra parte, que la función que desarrolla el accionante en la empresa actualmente no se está requiriendo dada la baja producción que afronta la empresa.

Sumado a lo anterior, no puede pasarse por alto que la posición del accionante 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.

Ahora bien, ante la evidente necesidad de garantizar de manera armónica los derechos de la libre empresa y el derecho al trabajo, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor se adecua a las facultades legales con las que cuenta la empresa, agotando en primer lugar los mecanismos recomendados en la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo, esto es, conceder disfrute de vacaciones anticipadas, pago de salarios sin la prestación personal del servicio y autorización de retiro de cesantías. De esta manera, la accionada garantizó el derecho al mínimo vital del accionante y actualmente garantiza el acceso a los servicios de salud para él y sus beneficiarios.

De otra parte, es necesario señalar que contrario a lo establecido por el accionante, no es cierto que las empresas requieran autorización del Ministerio de Trabajo para hacer uso de la facultad de suspensión del contrato de trabajo consagrada en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, cuando se aleguen circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, toda vez que, esta autorización solo se exige para la causal 3° de esta norma, la cual se refiere a la solicitud de suspensión de actividades por más de 120 días. Lo anterior permite colegir que no es cierto que en el presente asunto se presente una vulneración al debido proceso del trabajador.

Finalmente, debe señalarse que, en relación con la protección al mínimo vital, el accionante cuenta con la posibilidad de realizar el retiro de sus cesantías, en atención a la autorización expedida por el Gobierno Nacional para tal fin, a través del Decreto 488 de 2020, y así poder solventar sus gastos, mientras la empresa recupera sus condiciones y puede reanudar el contrato de trabajo.

Por todo lo anterior, este despacho **NO AMPARARÁ** los derechos fundamentales invocados en contra de la accionada.

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: NO AMPARAR solicitado por **JUAN CARLOS CASTIBLANCO OLIVEROS** C.C. No. 79.212.858 contra **EDITORIAL JL IMPRESORES S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

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

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

CUARTO: 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.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ