

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ

Bogotá D.C., diecinueve (19) de junio de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00158 DE JAIME ENRIQUE CARRASCO NIÑO  
CONTRA CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES, VINCULADA: MINISTERIO DE  
TRABAJO.**

ANTECEDENTES

JAIME ENRIQUE CARRASCO NIÑO solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales vulnerados por la accionada y como consecuencia de lo anterior, se ordene dejar sin efecto la cancelación del contrato de trabajo, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo o uno de similar o superior categoría, así como que, se le reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales desde el 9 de mayo de 2020.

Como fundamento de su petición sostuvo que, desde el mes de marzo de 2006 ingresó a trabajar con la accionada en el cargo de profesor de billar y que, en el mes de marzo del 2007, suscribió contrato de trabajo en el cual continuaron las condiciones que ya tenía pactadas con la intervención de una Cooperativa de Trabajo Asociado.

Indicó que, en el año 2013 suscribió contrato directamente con la accionada y que, el día 9 de mayo de 2020 fue notificado a través de correo electrónico de la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa, encontrándose el país en Estado de emergencia económica, social y ecológica y después de 14 años de prestación de servicio con la accionada bajo su subordinación y remuneración.

Adujo que, la terminación de su contrato de trabajo se dio sin argumentación, vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada-relativa, seguridad social, mínimo vital y al principio de solidaridad, puesto que fueron desmejoradas sus condiciones, en primer lugar, por ser padre cabeza de familia de dos menores de edad quienes dependen económicamente de él y en segundo lugar, por ser una persona con una limitación física, lo que hace que el despido en época de emergencia genere condiciones de desprotección.

Informó que, si bien es cierto, la accionada no ha podido abrir sus instalaciones, lo cierto es que no debió realizar su despido en el estado de emergencia, puesto que, la pandemia generada por el Covid-19 ha dejado una cantidad considerable de contagiados y de personas fallecidas, razón por la cual, las cuarentenas podrá ser prorrogadas por un tiempo considerable, tiempo en el cual, él y sus hijos quedarían totalmente desprotegidos, ya que el Gobierno Nacional no otorgó ayudas económicas a los estratos 3 y 4.

Indicó que, el accionado no ha dejado de percibir las cuotas de sostenimiento que deben pagar sus asociados y que, por el contrario, está aprovechando la cuarentena para realizar obras de remodelación y ampliación las cuales en el momento que estamos pasando podrían esperar y más bien contribuir con el bienestar social, económico y la salud de sus empleados.

Manifestó que, la accionada no ha acatado las Circulares 21 y 22 del Ministerio del Trabajo, en cuanto a adoptar otras medidas como el teletrabajo o vacaciones anticipadas entre otras, distintas a los despidos masivos y a la suspensión de los contratos.

Precisó que, la Organización Internacional del Trabajo en comunicado de fecha de 18 de

marzo de 2020, respecto del Covid-19 y el Mundo del Trabajo, recomendó a los Estados partes a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus Covid-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.

Indicó que, el Gobierno Nacional consciente de que la protección al empleo generaría una carga a las compañías, expidió una serie de decretos tendientes a generar beneficios al sector empresarial, así como también manifestó que subsidiaría las nóminas de las empresas para que no despidieran ni suspendieran los contratos a los trabajadores, lo cual se materializó con el Decreto 637 de 2020 el Decreto Reglamentario 639 de 2020.

Expresó que, fue enviado al disfrute de las vacaciones causadas, posteriormente, le fue notificada la pretensión del Club accionado de realizar la reducción de salarios del 50%, sin embargo, respecto de dicho acuerdo, manifestó su preocupación teniendo en cuenta que, al hacer esa reducción su salario quedaría muy por debajo del salario mínimo, razón por la cual, solicitó realizar algún tipo de acuerdo en el cual se buscaran fórmulas que beneficiaran a las partes, como el teletrabajo, siendo negativa la respuesta de la accionada.

Manifestó que, el accionado en uso de su poder subordinante terminó los contratos de trabajo a varios de sus trabajadores sin justa causa.

Adujo que, una vez le fue notificada la terminación de su contrato de trabajo, informó que no la aceptaba y al siguiente día hábil, presentó un derecho de petición solicitando la modificación de la decisión. Sin embargo, la respuesta otorgada por parte del accionado fue confirmar la decisión inicial.

Aseguró que, el hecho que la empresa haya reconocido la indemnización por la terminación del contrato de trabajo a los trabajadores, demuestra que en el marco de la crisis humanitaria y de emergencia económica, cuenta con los recursos económicos para acordar las alternativas que ha indicado el Gobierno Nacional para conservar los ingresos y los empleos de los trabajadores.

Finalmente, explicó que, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se encuentra en una situación imposibilidad de laborar, hecho que le ocasiona una aflicción moral y psicológica al verse en riesgo de no poder cumplir con las obligaciones adquiridas y de los que dependen económicamente sus dos hijos menores de edad y su familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

### **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 8 de junio de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo.

El día 8 de junio de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas al accionado y vinculada, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por el accionante.

### **RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADA**

- **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES**

En su escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que, el accionante fue vinculado laboralmente 21 de agosto de 2013 mediante contrato a término indefinido, ocupando como último cargo Coordinador de Billar y que, cualquier relación previa entre el accionante y el accionado, de haber existido, no fue de origen laboral.

Manifestó que, el pasado 09 de mayo de 2020 tomó la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo con el accionante, de forma unilateral y sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización por despido, sin vulnerar derechos fundamentales por cuanto no se encuentra amparado con ningún tipo de estabilidad laboral reforzada, toda vez que, desempeñó siempre sus funciones con normalidad, así como tampoco cumple con los requisitos dispuestos por la Corte Constitucional para ser considerado padre cabeza de familia.

Indicó que, el accionante no allegó ningún soporte que permita demostrar que se encuentra en riesgo su mínimo vital y el de su familia. Indicó adicionalmente que, dentro de los soportes de su hoja de vida, se evidencia su formación académica como profesional en Derecho.

Informó que, el Gobierno Nacional en ningún momento ha limitado la terminación de contratos de trabajo y que, para garantizar su subsistencia, el accionante podrá utilizar los recursos provenientes de su liquidación final de prestaciones sociales e indemnización por despido cual ascendió a la suma de \$8.219.595, valor que corresponde a más de 9 SMMLV, suma suficiente para que el accionante garantice su mínimo vital y el de su familia, por el tiempo que requiera hasta tanto se vincule laboralmente nuevamente, además de poder acudir a reclamar sus cesantías, ante su fondo de cesantías con la carta entregada por parte de la empresa.

Precisó que, los ingresos del Club provienen de dos fuentes principales, la primera, de las cuotas de sostenimiento pagadas por lo socios en forma mensual, la cual hasta el mes de marzo de 2020 fue plena al 100% pero, a partir del mes de abril de 2020 tuvo que ser reducida al 50% de su valor debido a la afectación económica en los ingresos de las familias socias del club y la segunda, de los ingresos por servicios de alimentos y bebidas y los arrendamientos de escenarios deportivos, el cual, al decretarse el aislamiento preventivo obligatorio, tuvo que cerrar sus puertas haciendo que los ingresos por concepto de alimentos, bebidas y los arrendamientos de escenarios deportivos cayeran a cero.

Manifestó que, ante este panorama económico el accionado propuso a sus empleados, luego de las explicaciones del estado financiero y de ingresos, figuras legales que permitan la sostenibilidad del empleo, entre los cuales está una reducción de jornada y salario para firma voluntaria de los empleados.

Aseguró que, entre el 15 de abril al 9 de mayo de 2020 continuó reconociendo el pago de nóminas completas y sus obligaciones, pero ante la reducción de los ingresos y el cierre total de las actividades operacionales, con un presupuesto operacional al 50% fue necesario reestructurar internamente las áreas, fusionar varias labores en un sólo proceso y en este caso específico, procedió con la reestructuración bajo dos importantes hitos, lo primero la disciplina deportiva de Billar, la cual dentro de las probabilidades de desconfinamiento para deportistas de alto rendimiento se encuentra en el 2 Grupo, es decir, es una disciplina de las últimas en reactivarse, y como segundo factor este cargo no es considerado dentro del plan mínimo para operar, es decir, que estas labores serán asumidas por la coordinación de deportes.

Precisó que, las obras que actualmente se ejecutan en el Club, fueron contratadas y pagadas a proveedores de manera previa al inicio de la emergencia declarada por el Gobierno Nacional y que, no es cierto que la accionada no hubiera cumplido las recomendaciones emitidas por el Gobierno Nacional hasta la fecha, puesto que, acudió diferentes alternativas laborales, para disminuir la densidad en sitio de trabajo y a su vez proteger el empleo y al empleado, razón por la cual, se otorgaron dos períodos de vacaciones y días correspondientes a la jornada familiar, pero después de agotar todas las medidas, no se llegó a un acuerdo mutuo de flexibilización de jornada y salario, razón por la cual, se vio obligada a acudir a una figura legal como lo es la terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización.

Indicó que, el accionante entre los días 19 de marzo y 8 de abril se encontraba disfrutando de vacaciones, entre los días 14 de abril y 15 de mayo fue enviado nuevamente de vacaciones, los días 08, 11 y 13 de abril de 2020 se efectuó el pago de los días de la familia uno correspondiente al año 2019 atrasado y los dos del año 2020 anticipándose el del segundo semestre como un mecanismo o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia COVID 19 y reconoció adicionalmente, como días remunerados al 100% del 14 de abril al 09 de mayo de 2020 como una ayuda económica para que pudieran subsistir durante estos días sin prestar servicios.

Adujo que, ante la difícil situación económica, el Club propuso a sus empleados incluido el accionante, figuras legales que permitieran la sostenibilidad del empleo ante los efectos dramáticos y caída de ingresos a raíz de su cierre, razón por la cual, le fue planteada al accionante una reducción de jornada y un ajuste salarial al mínimo legal mensual vigente, a lo cual el accionante determinó libremente no acogerse.

Manifestó que, el Código Sustantivo de Trabajo indica que todo contrato de trabajo puede ser terminado en cualquier tiempo ya sea con justa causa comprobada, o sin justa causa, en cuyo caso procederá la indemnización por despido sin justa causa, razón por la cual, el Club se vio abocado a terminar algunos vínculos laborales, ante la falta de recursos para honrar sus salarios y demás derechos laborales.

Finalmente, aseguró que, el accionante fue desvinculado debido a un proceso de reestructuración del Club, generado exclusivamente por la coyuntura nacional actual, con la intención de garantizar sus derechos laborales, al garantizarle el pago total de sus prestaciones sociales hasta el momento de la culminación del contrato y generar una sostenibilidad del club como empleador a fin de garantizar puestos de trabajo para el resto de personal que continua activo y no por una debilidad manifiesta del accionante.

- **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 resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.

Manifestó que, la Corte Constitucional en SU-388 de 2005 y posteriormente en la SU-377 de 2014, estableció que, si bien la Ley 790 de 2002 inicialmente dispuso que la protección especial derivada del retén social estaba dirigida a las madres cabeza de familia, la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenece, bajo este entendido concluyó que, se entiende como padre cabeza de familia aquel que se encuentre inmerso en alguna de las siguientes situaciones: *“(i) Que los hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos. (ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que, en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre. (iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición.*

*En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo”*

Finalmente, solicitó se declare improcedente la presente acción, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró los derechos fundamentales del accionante.

## 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 se vulneraron los derechos fundamentales del accionante y en consecuencia, si es procedente ordenar su reinstalación y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

Para resolver el problema jurídico planteado es necesario tener en cuenta que el actor sostiene I) tener una situación de vulnerabilidad por su estado de salud, II) ser padre cabeza de familia y III) sufrir una injustificada afectación de sus derechos al terminarse su contrato durante la emergencia sanitaria que actualmente se presenta.

### I. AFECTACIÓN EN SU ESTADO DE SALUD.

Al respecto, es necesario remitirse al artículo 53 de la Constitución Política, que señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral de los sujetos en situación de discapacidad, acorde con sus condiciones de salud. Lo expuesto, se traduce en la protección por parte del Estado para que el trabajador, en casos muy particulares, pueda obtener garantías constitucionales como lo son permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que por sus condiciones de salud, ya sea física, sensorial y psíquica se encuentren en situación de debilidad manifiesta o estado de vulnerabilidad; es por ello, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, les reconoce un derecho a permanecer en su empleo mediante acciones afirmativas que garantizan y aseguran el ejercicio efectivo de sus derechos, mediante la adopción de medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de la discapacidad, en los siguientes términos:

*ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

La Corte Constitucional, al realizar el análisis de constitucionalidad de esta norma, mediante la sentencia C 531 de 2002 la declaró condicionalmente exequible, bajo el entendido que no producía efecto alguno el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación, sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido.

En virtud de lo anterior, es claro que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene los siguientes elementos:

1. El pago de la indemnización de 180 días de salario en caso de operar el despido de una persona, en razón de su limitación, sin que medie autorización del Ministerio de trabajo.
2. Sin perjuicio del pago de la indemnización, la garantía de ser restablecido a su lugar de trabajo.

Adicionalmente con el fin de definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional emitió la Sentencia de Unificación SU 049 de 2017, en la que aclaró que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, que tiene los siguientes elementos:

- i) debe aplicarse a todas a aquellas personas que demuestren tener al momento de su despido una afectación en su estado de salud de tal importancia, que les impida desarrollar de manera normal su función, sin importar si están calificadas, o no;
- ii) se destina a todas las personas, sin importar que tengan, o no, una vinculación subordinada, y
- iii) si bien se presume que se configura un despido discriminatorio en caso de no solicitarse la autorización a la oficina del trabajo, debe tenerse en cuenta que esta presunción es susceptible de ser desvirtuada.

Al respecto, la Corte Constitucional indicó:

*“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

(...)

*La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”*

(...)

*Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso*

*en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes.*

Aclarado lo anterior, procede el Despacho a verificar si se encuentran reunidos los presupuestos aquí señalados para establecer si es procedente la solicitud del accionante.

i) Respecto a la afectación de la salud del accionante, encuentra el despacho que al revisar el material probatorio aportado se acredita que aunque a JAIME ENRIQUE CARRASCO NIÑO cuenta con *“una mal formación en su mano y brazo derecho (sindáctila mano derecha con pérdida funcional del 75%, atrofia ósea y muscular en el brazo y codo derecho con pérdida funcional del 85% en su movilidad)”*, lo cierto es que esta sola circunstancia no permite concluir que la alteración de su salud sea de tal magnitud que conduzca a establecer que durante su ejecución o al momento de la terminación del contrato de trabajo, haya estado impedido para desarrollar de manera normal las funciones asignadas a su cargo, tal como se evidencia a continuación:

- a. Al revisar el material probatorio allegado, no se encuentra que durante la vigencia del contrato se haya presentado alguna circunstancia que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones, esto es, Coordinador de Billar.
- b. Al revisar el material probatorio allegado, no se encuentra que exista alguna recomendación o restricción emitida por el médico tratante para el desarrollo normal de sus funciones.
- c. Al momento de la terminación del contrato, el trabajador no estaba incapacitado, y no se allegó al expediente registro de incapacidad reciente.
- d. El accionante no probó que sea una persona en situación de invalidez en los términos consagrados en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.

Por todo lo anterior, y como quiera que el fuero por estabilidad laboral reforzada no se configura ante cualquier afectación médica, sino solo ante aquellas que en realidad impidan el ejercicio normal de sus funciones, es claro que en el presente asunto no se logró acreditar que JAIME ENRIQUE CARRASCO NIÑO se encontraba en este grupo de personas de especial protección constitucional.

## **II. PADRE CABEZA DE FAMILIA**

Respecto de la solicitud de amparo por ser padre cabeza de familia, debe señalarse que este fuero consagrado entre otras en la sentencia SU-377 de 2014 es aplicable a los casos de reten social por el plan de modernización y fusión de las empresas del Estado, lo cual no aplica en el presente caso.

De otra parte, aún si en gracia de discusión se pudiera aplicar la figura al presente caso, se encuentra que el accionante no acreditó ninguno de los criterios establecidos en dicha providencia, esto es, que los hijos sean propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan y dependan económicamente del accionante, y que no tenga otra alternativa económica, puesto que el accionante ni siquiera aportó prueba sumaria de sus dichos.

## **III. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA.**

En este punto es preciso tener en cuenta los siguientes problemas jurídicos a resolver, **i)** Si al accionante le asiste el derecho al reintegro laboral y **ii)** Si el accionante le asiste el derecho

al reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta que se reanude el mismo.

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) La protección constitucional del derecho al trabajo; ii) El derecho a la libertad de empresa; iii) El abuso del derecho y, iv) el caso en concreto, comprendido en la aplicación de un estudio armónico de los derechos constitucionales al trabajo y a la libertad de empresa.

**i. Protección constitucional del derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital.**

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.

Ahora bien, cierto es que la afectación del derecho al trabajo podría de manera directa transgredir el derecho fundamental al mínimo vital, en Sentencia T-157 de 2014 la Corte Constitucional definió este derecho como:

*“aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*

**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 abuso del derecho.**

En lo que respecta a esta figura, se encuentra reconocida en el numeral 1° del artículo 95 de la Constitución Política, el cual dispone que:

*“Son deberes de la persona y del ciudadano:*

*1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;”*

En ese mismo tenor, la Corte Constitucional en Sentencia T-280 de 2017:

*“Una persona comete abuso del derecho cuando: (i) obtuvo el derecho de forma legítima, pero lo utiliza para fines contrarios al ordenamiento jurídico; (ii) se aprovecha de la interpretación de las normas o las reglas, con el fin de obtener resultados no previstos por el ordenamiento jurídico; (iii) hace un uso inadecuado e irrazonable del derecho, contrario a su contenido*

*esencial y a sus fines; y (iv) invoca las normas de una forma excesiva y desproporcionada desvirtuando el objetivo jurídico que persiguen."*

En cuanto a la aplicación de este principio, la jurisprudencia de esa corporación señala que debe ser utilizado en aquellos casos en los cuales el contexto desde el cual se analiza la situación del caso en específico la normatividad no cumple con el objetivo para la cual fue creada:

*"(...) ciertas situaciones en las cuales las normas jurídicas son aplicadas de tal manera que se desvirtúa el objetivo jurídico que persigue la norma, y esto es justamente lo que sucede cuando la norma del estado de excepción es aplicada estratégicamente para solucionar problemas sociales menores o problemas políticos"*

#### **IV). EL CASO EN CONCRETO**

Encuentra el despacho que el accionante, señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la terminación laboral sin justa causa con el Club Campestre Los Arrayanes

De otra parte, se evidencia que el Club Campestre Los Arrayanes sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que la relación laboral terminó con justa causa con el respectivo pago de la indemnización por establecida en el literal a) del Art. 64 del C.S.T. y habiendo agotado los mecanismos recomendados en la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo con anterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral con las

Esclarecido lo anterior, pasa el despacho en analizar el problema jurídico esto es, si al accionante le asiste el derecho al reintegro laboral deprecado.

Con el fin de resolver este punto debe señalarse en primer término, que en el presente asunto el accionante no acreditó tener la calidad de sujeto de especial protección constitucional, de aquellos a los que tradicionalmente por disposiciones legales o jurisprudenciales se les aplica una garantía especial de estabilidad laboral reforzada, tal como ocurre con el caso de las madres gestantes, los trabajadores afectados en su estado de salud, los prepensionados, entre otros.

No obstante, no puede desconocerse que actualmente el mundo entero se encuentra atravesando por una grave situación que ha impactado el desarrollo cotidiano de sus actividades, y por tanto se imponen nuevos desafíos de derecho y de justicia. En efecto, 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, razón por la cual el Ministerio de Salud, a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en el territorio Nacional, y posteriormente el Presidente de la República, 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, el cual fue prorrogado mediante el Decreto 637 de 2020 del 6 de mayo 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.

Desde luego, las medidas señaladas han contribuido en la disminución de labores en la gran mayoría de los diferentes sectores de la economía, lo cual ha impactado de manera negativa los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los

puestos de trabajo y por ende la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital de los trabajadores.

En este orden de ideas, es claro que, bajo esta situación especial, el análisis de los derechos y las garantías de las ciudadanías debe estudiarse de una manera más estricta, pues es claro que actualmente se presentan dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, los derechos fundamentales del accionante al trabajo y mínimo vital que se están viendo afectados, pues la terminación de la relación laboral presupone la carencia económica del ingreso salarial, y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, entre otras formas, en las decisiones que esta adopta para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que podría verse enfrentada bajo este escenario, o al hacer uso de las facultades legales que le asiste en la ejecución y terminación de contratos de trabajo.

Bajo este escenario, procede el despacho a revisar las gestiones desplegadas por el Club Campestre los Arrayanes, para establecer la legitimidad de haberse terminado el contrato de trabajo el 9 de mayo de 2020, sin justa causa.

- a) Obra en el expediente certificación laboral de fecha 9 de mayo de 2020, donde se acredita que el accionante desempeñó sus labores en el Club Campestre Los Arrayanes, desde el 21 de agosto de 2013 hasta el 9 de mayo de 2020, bajo la modalidad de contrato indefinido.
- b) Las partes coinciden en afirmar que el cargo del accionante era Coordinador de Billar.
- c) De conformidad con la contestación de la presente acción, con ocasión a la emergencia sanitaria la accionada optó por las siguientes medidas: i) reconoció vacaciones causadas al accionante desde el 19 de marzo de 2020 hasta el 8 de abril de 2020, ii) los días 14 de abril de 2020 al 9 de mayo de 2020 fue enviado nuevamente a vacaciones, iii) los días 8, 11 y 13 de abril de 2020 fueron reconocidos como día de la familia uno correspondiente al año 2019 atrasado y los dos del año 2020 anticipándose el del segundo semestre y iv) desde el día 14 de abril de 2020 al 9 de mayo de 2020 disfrutó un nuevo periodo de vacaciones.
- d) Coinciden las partes en manifestar que El Club Campestre Los Arrayanes propuso al accionante la reducción de la jornada laboral y un ajuste salarial al mínimo legal mensual vigente, a lo cual el accionante decidió no acogerse.
- e) Por lo anterior, la accionada tuvo la intención de llegar a un acuerdo 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 la comunicación de fecha 28 de abril de 2020 suscrita por el Gerente General del Club Campestre Los Arrayanes.
- f) De la documental allegada por las partes, se encuentra que el Club Campestre Los Arrayanes decidió terminar el contrato de trabajo suscrito entre las partes a partir del día 9 de mayo de 2020, realizando el correspondiente pago de la indemnización de que trata el literal a) del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, suma que ascendió a \$8.219.595.

Del análisis armónico de las pruebas aportadas al proceso, el despacho deduce lo siguiente:

De conformidad con el material descrito, se evidencia que la accionada logró demostrar que las medidas que ha adoptado buscan garantizar la estabilidad del Club Campestre Los Arrayanes 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 el accionante 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 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 terminación del contrato de trabajo sin justa causa y con el respectivo pago de la indemnización 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 causadas y anticipadas y pago de salarios sin la prestación personal del servicio.

Con el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa la cual ascendió a la suma de \$8.219.595, además de contar con la autorización de retiro de cesantías remitida por la accionada, se encuentra garantizado el derecho al mínimo vital del accionante quien puede solventar los gastos propios y de su familia hasta tanto encuentre un nuevo empleo que le permita tener un ingreso.

Finalmente, mas allá de no haberse acreditado la existencia de un fuero de estabilidad laboral reforzada, debe tenerse en cuenta que en ninguna de las medidas normativas que ha tenido que adoptar el Gobierno Nacional con ocasión al estado de emergencia sanitaria que actualmente se da por el COVID 19 se ha prohibido a los empleadores hacer uso de la facultad legal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, por lo que es claro que esta decisión no podría reprocharse, menos aún en circunstancias como las que se acreditan en la presente acción donde la accionada hizo uso de las recomendaciones impartidas por el Ministerio de Trabajo (vacaciones anticipadas, pago de salario sin prestación de servicios, etc) para intentar mantener por el mayor tiempo posible los puestos de trabajo que actualmente no necesita.

Por lo anterior, al no haberse encontrado vulneración de los derechos fundamentales alegados, el despacho negará el amparo deprecado.

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:** NEGAR el amparo solicitado en la acción de tutela interpuesta por **JAIME ENRIQUE CARRASCO NIÑO** identificado con C.C. No. 79.401.488 en contra de **CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES** 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-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>

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

**QUINTO:** PONER EN CONOCIMIENTO de las partes el expediente de tutela digital a través del vínculo:

[https://etbcj.sharepoint.com/:f:/s/AUTOSCUARENTENA/EnTEG\\_e2EZdBt9zxYk0-dKwB0Dpun39lJnPoz7k7XVcKMA?e=aAim1E](https://etbcj.sharepoint.com/:f:/s/AUTOSCUARENTENA/EnTEG_e2EZdBt9zxYk0-dKwB0Dpun39lJnPoz7k7XVcKMA?e=aAim1E)

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**DIANA MARCELA ALDANA ROMERO**  
**JUEZ**