



## JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

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

### **SENTENCIA**

**REF: TUTELA No. 110014003 005 2020 00253-00**

**ACCIONANTE: GILBERTO SÁNCHEZ BEDOYA**

**ACCIONADO: SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S. A. SOMOS K S.A**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

### **I. ANTECEDENTES:**

#### **1.- HECHOS:**

Expone el accionante como fundamentos de la acción, que se vinculó mediante contrato de trabajo con la empresa Sistemas Operativos Móviles S.A. Somos K, el 26 de febrero de 2004 para desempeñar el cargo de “conductor de bus articulado”.

Afirma que el 25 de julio de 2014 le fue diagnosticado “*trastorno de ansiedad generalizada mixto con depresión*”, padecimiento que es tratado “*con medicamentos psiquiátricos*” y que hizo que “*medicina ocupacional de Colsubsidio*” generara una serie de recomendaciones “*médicas para el trabajo*” siendo una de ellas “*realizar su trabajo*” sin “*conducir vehículos automotores*”.

Agrega que el 16 de octubre de 2019, decidió afiliarse al sindicato Asociación Nacional de Trabajadores y Usuarios del Sistema de Transporte Público Masivo y Actividades Afines “ATUT”, en donde el 12 de enero de 2020, fue elegido para desempeñar el cargo de Tesorero.

Destaca que la empresa accionada el 28 de febrero de 2020, le ordenó trasladarse a laborar “*a una casa en el Barrio Toberin*” modificándole su horario de trabajo y sin “*ninguna actividad laboral*”, momento para el cual le informó que debía “*hacer entrega del uniforme*”.

Indica que inexplicablemente la empresa a partir del 1 de marzo le dejó de “*pagar \$502.000*”, de su salario; además, que estando en uso de sus vacaciones, extendió las mismas, primero del 3 al 11 de abril y luego, del 13 al 27 de abril de 2020.

Por último, manifiesta que el 27 de abril de 2020, la sociedad accionada le comunicó que “*ha decidido unilateralmente suspender*” de manera indefinida su contrato de trabajo, con “*soporte en lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., por lo que no recibirá salario alguno, ni se causarán*

*cesantías hasta que el gobierno nacional determine levantar la medida preventiva y normalice las actividades económicas, sociales y ecológicas, como las sanitarias por la pandemia del coronavirus COVID-19...”*

## **2. LA PETICION:**

Solicita se amparen sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, al Debido Proceso, a la Dignidad Humana, al Mínimo Vital, a la Asociación Sindical y, en consecuencia, se ordene a la accionada “retirar la suspensión de” su “contrato de trabajo” y se le ordene “el pago de los salarios y demás prestaciones correspondientes”, y se le prevenga de que en lo sucesivo se abstenga de realizar conductas que atenten contra sus derechos.

## **II. SINTESIS PROCESAL:**

Recibida la acción de tutela, por auto de fecha 15 de mayo de 2020 se dispuso su admisión y de ella se dio traslado a las accionadas y a la vinculada.

**SOMOS BOGOTA USME S. A. S.**, manifestó que no tiene ningún vínculo laboral con el accionante. En ese sentido alega falta de legitimación en la causa por pasiva.

El **MINISTERIO DE TRABAJO** adujo que, debe declararse improcedente la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, además que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

Por su parte, **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A.**, precisó que la empresa se constituyó para ejecutar el contrato de concesión No. 017 de 2003 cuyo objeto es la prestación del servicio público de transporte terrestre masivo urbano de pasajeros en el sistema Transmilenio, el cual finalizó el 29 de febrero de 2020, cesando así el objeto social de la misma y ya no tiene buses dentro de ninguna concesión, por lo que ha visto disminuidos sus ingresos casi en su totalidad, sin embargo, ha mantenido vigente el contrato de trabajo del actor, tanto así, que pagó los salarios hasta abril de 2020, está haciendo los aportes a la seguridad social y autorizó el retiro de las cesantías.

Por otra parte, indicó que existen otros medios de defensa judicial, pues para verificar la existencia o no de una fuerza mayor, existe la jurisdicción ordinaria laboral.

## **III. PROBLEMA JURIDICO**

Conforme a los antecedentes reseñados, debe el Despacho determinar si la accionada vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital y estabilidad

laboral reforzada del señor GILBERTO SÁNCHEZ BEDOYA, al haber suspendido su contrato de trabajo.

#### IV. CONSIDERACIONES:

##### 1. LA ACCIÓN DE TUTELA

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, **o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación**. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela, en consecuencia, es viable cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada, por quien reclama su protección.

##### 2. LA ACCION DE TUTELA PARA EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que en lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general *“dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante”*<sup>1</sup>.

Bajo ese horizonte, es claro que, en principio, el reconocimiento de acreencias laborales mediante la acción de tutela **resulta improcedente**, pues para ello el promotor cuenta con otros mecanismos judiciales, los cuales resultan idóneos y eficaces. Por tanto, la procedencia de la acción queda supeditada a que se acredite la afectación del mínimo vital del actor.

Derecho que se ha entendido como: *“aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado*

---

<sup>1</sup> Sentencia T-043 de 2018.

enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante”<sup>2</sup>.

### 3. CASO CONCRETO

1. El convocante, peticona en forma concreta: se amparen sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, al Debido Proceso, a la Dignidad Humana, al Mínimo Vital, a la Asociación Sindical y, en consecuencia, se ordene a la accionada “retirar la suspensión de” su “contrato de trabajo” y se le ordene “el pago de los salarios y demás prestaciones correspondientes”. Adicionalmente, que se le prevenga de que en lo sucesivo se abstenga de realizar conductas que atenten contra sus derechos.

2. Cuestión primera es determinar si se cumple el requisito de **subsidiaridad**, para lo cual se ha de señalar que la H Corte Constitucional ha indicado que la procedencia de la acción de tutela instaurada con el objeto de obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales “*por regla general (...) no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad[103] introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, (...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional (...) en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra (...)* En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) **la edad del sujeto**, (ii) **su desocupación laboral**, (iii) **la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor**” por lo que “se deben tener en cuenta las especiales condiciones de vulnerabilidad del accionante puesto que en ciertos eventos la acción de tutela es el mecanismo procedente para reclamar el derecho de estabilidad laboral reforzada y en otras oportunidades procederá la acción de tutela **como mecanismo transitorio con el fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable**. En los términos en los que ha sido caracterizado por la jurisprudencia constitucional, este perjuicio debe contar con (i) la inminencia del daño, es decir que se trate de una amenaza de un mal irreparable que está pronto a suceder, (ii) la gravedad, que implica que el daño o menoscabo material o moral del haber jurídico de la persona sea de gran intensidad, (iii) la urgencia, que exige la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza, y (iv) la impostergabilidad de la tutela

---

<sup>2</sup> Ibid.

*que exige la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario de protección de derechos fundamentales*". ( Se destaca; Sentencia T 151 de 2017)

En el caso que se analiza, el Despacho considera que el mecanismo con que cuenta el actor ante la jurisdicción ordinaria laboral, **en la hora actual**, no resulta eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, pues, primero, el Consejo Superior de la Judicatura dispuso que desde el pasado 16 de marzo los términos judiciales para esa clase de asuntos **se encuentran suspendidos, lo que significa que el actor no pueda en este momento impetrar la acción ordinaria laboral**, segundo, el promotor es una persona de 44 años de edad que presenta afectaciones de salud importantes, pues según su historia clínica sufre de “*trastorno de ansiedad generalizada*” con “*episodio depresivo moderado*” y “*trastorno de estrés postraumático*”, por lo que le fue generada recomendación de “*control por consulta externa de psiquiatría*”, dolencia de la cual viene recibiendo tratamiento desde el año 2014 y por la cual ha sido incapacitado de manera discontinua desde el año 2016 **a marzo de 2020**, cuadro clínico que le ha generado recomendaciones laborales.

Adicionalmente, el Despacho se plantea el siguiente interrogante ¿la suspensión de su contrato de trabajo y por ende **el no pago de sus salarios**, podría causarle al promotor un perjuicio irremediable? La respuesta a ese interrogante **es sí**, pues el no percibir su remuneración mensual, de manera potencial podría llevar a que el cuadro clínico del demandante **se agrave y genere un mal irreparable**.

3. Resuelto lo anterior, se debe indicar que se encuentra plenamente acreditado que entre el accionante y Sistemas Operativos Moviles S.A Somos K S.A, existe una relación laboral, desde el 26 de febrero de 2004, vinculo que partir del 06 de septiembre del año 2011, lo es a “*termino indefinido*”.

Así mismo, se probó que la sociedad accionada en comunicación de fecha **27 de abril de 2020**, le informa al actor que su contrato de trabajo será suspendido **desde dicha data**, en la cual se adujo como causal justificante la “*fuerza mayor o caso fortuito*” originada en las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional, con ocasión a la enfermedad denominada COVID 19. Al efecto le indicó en la aludida carta que “*Respetado señor....El pasado 6 de marzo de 2020 fue detectado el primero caso de COVID-19 en Colombia y a la fecha nuestro país lleva más de cinco mil casos diagnosticados con la referida enfermedad. Adicionalmente, el Gobierno Distrital, a través de sus diferentes entidades, dentro de las cuales están el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, han establecido una serie de recomendaciones para evitar, prevenir y mitigar la propagación de la epidemia del COVID-19.*

*El Ministerio de Salud y Protección Social a través de Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020 declaró emergencia sanitaria por causa del COVID-19, y en el artículo 2 ordenó, entre otras, la siguiente medida sanitaria: “Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces, adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19.” De acuerdo con el documento denominado*

“NUEVO CORONAVIRUS (COVID-19)” emanado del Ministerio de Salud, el referido virus se trasmite de persona a persona y “(...) la infección se produce cuando una persona tose o estornuda y expulsa partículas del virus que entran en contacto con las personas con las que se tiene un contacto estrecho y su entorno.”

Como consecuencia de lo anterior, el Gobierno Nacional ha adoptado diferentes decisiones que impiden la realización de cualquier tipo de actividad ligada al desarrollo de su contrato de trabajo, con respecto a **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILES S.A. – SOMOS K S.A.**

- Decreto 457 del 22 de marzo de 2020: Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas naturales habitantes del territorio nacional a partir del 25 de marzo hasta el 13 de abril del presente año.
- Decreto 531 del 8 de abril de 2020: Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas naturales habitantes del territorio nacional a partir del 13 de abril hasta el 27 de abril de 2020.
- Decreto 593 del 24 de abril de 2020: Ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas naturales habitantes del territorio nacional a partir del **27 de abril hasta el 11 de mayo de 2020.**

Estas decisiones gubernamentales y la grave situación de salud pública generada por la pandemia, constituyen un hecho de fuerza mayor que afecta gravemente la posibilidad (sic) de ejecutar el contrato de trabajo.

Es de resaltar que hasta la fecha **SOMOS K S.A.** ha adoptado las recomendaciones del Ministerio del Trabajo, por lo que se le programaron vacaciones entre los días 20 de MARZO de 2020 y 26 de ABRIL de 2020, otorgándose inclusive 19 días anticipados, acorde a las posibilidades de la empresa.

Adicionalmente, dada la imposibilidad de continuar aplicando las medidas antes mencionadas y con el fin de garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y la sostenibilidad de la empresa, **SOMOS K S.A.** propuso a usted la aplicación del artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de proceder con la revisión de su contrato de trabajo y pactar la aplicación de una jornada parcial equivalente al 40% de la jornada ordinaria, con una asignación salarial correspondiente al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, recibiendo de su parte respuesta negativa. Cabe resaltar que esta es una de las medidas dispuestas por el Ministerio del Trabajo en la Circular 033 de 2020.

Es así como debemos reiterar y como sabemos es de su conocimiento, **SOMOS K. S.A.** dio por terminada la operación del contrato de concesión 017 de 2003 el día 29 de febrero de 2020, como consecuencia del cumplimiento del término de duración estipulado en el mencionado contrato, motivo por el cual, a la fecha, no estamos operando dentro del sistema de transporte masivo Transmilenio de la ciudad de Bogotá.

**Es claro entonces, tal como se ha expuesto, que usted se encuentra en la imposibilidad de ejecutar su contrato de trabajo, precisamente debido a las restricciones antes mencionadas.**

Por lo anterior, decidimos suspender temporalmente su contrato de trabajo **a partir del día 27 de abril de 2020** y hasta que el Gobierno Nacional determine levantar la medida preventiva y normalice las actividades económicas, sociales y ecológicas, como las sanitarias por la pandemia del coronavirus COVID-19, lo cual se encuentra soportado en el numeral primero (1°) del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone como causal de suspensión del contrato laboral “**1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.**”

La accionada en la contestación que hizo de la acción constitucional, reproduce los argumentos informados al promotor en la aludida misiva. Así mismo, señala que “desde el 1 de marzo de 2020 y hasta la fecha **no existen funciones que le puedan ser asignadas al trabajador**, esto teniendo en cuenta que las funciones que tenía estaban relacionadas con la operación de buses articulados del Sistema Transmilenio, **función que desde entonces es imposible de cumplir debido a la finalización del contrato de concesión 017 de 2003. 10.El 4 de marzo de 2020, mi representada le notificó al actor que a partir de entonces se debía presentar a laborar en la nueva sede de la empresa ubicada en el barrio Toberin, de Bogotá y le indicó su horario de trabajo**”. (negrilla del Despacho)

Ahora bien, tratándose de la suspensión de un contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito, importa traer a colación lo señalado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, corporación que en sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001, acotó que: “en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor **el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente**, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83). Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. [...] [...] en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener

*el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466)”.*

Para el Despacho, las razones que señala la sociedad accionada en la aludida carta no son constitutivas de fuerza mayor o caso fortuito que impidan, para el caso que se analiza, **la ejecución del contrato de trabajo**, por lo siguiente:

**Primero**, fue la propia convocada quien en su contestación adujo que el demandante **“desde el 1 de marzo de 2020 y hasta la fecha” no tiene “funciones que le puedan ser asignadas”** toda vez que **“las funciones que tenía estaban relacionadas con la operación de buses articulados del Sistema Transmilenio, función que desde entonces es imposible de cumplir debido a la finalización del contrato de concesión 017 de 2003”**, lo cual, claramente no se enmarca como un hecho **“imprevisible e irresistible”** y por ende constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito. Todo lo contrario, ello **“la finalización del contrato”** comercial a que alude la convocada obedece a un riesgo inherente propio de la actividad comercial y productiva no achacable al accionante.

**Segundo**, las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional a través del Decreto 457, 531 y 593 de 2020, no impiden que el contrato laboral del aquí actor se pueda seguir ejecutando. Ciertamente, en los aludidos Decretos Ley el Gobierno Nacional ordenó **“el aislamiento preventivo obligatorio”** de todas **“las personas habitantes de la República de Colombia”**, el cual restringe la libertad de circulación de las personas, pero a ello no le sigue la suspensión de las actividades mercantiles o empresariales, menos aun cuando la actividad que desarrolla la accionada **-según su objeto social-** se encuentra dentro de las excepciones. Con todo, aunque no estuviera dentro de aquellas excepciones, el Despacho se pregunta. ¿si el accionante es un trabajador que según aduce la demandada no **“tiene funciones”** es necesario que deba presentarse en su puesto de trabajo?. La respuesta a ese interrogante es no. No se requiere que deba desplazarse al sitio que le fue designado por su empleador y por ende la circunstancia alegada por la accionada no constituye fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora, es verdad que la sociedad convocada le autorizó al actor el retiro parcial de cesantías. Sin embargo, bien miradas las cosas, en criterio del Despacho, el rubro autorizado de **\$1.876.000**, le serviría al demandante para solventar las necesidades básicas **de un mes**, esto es, el correspondiente al mes de **mayo** -pues dicho rubro corresponde al salario mensual que devenga el demandante-, lo cual resulta insuficiente si se considera que el Gobierno Nacional a través del Decreto 749 de 2020 extendió el aislamiento obligatorio hasta el **1 de julio**, habiendo señalado el promotor en su acción que **“estas afectaciones implican la imposibilidad de recibir el mínimo vital mío y de mi familia compuestas por mi esposa ADRIANA MARCELA QUESADA, mi madre MARIA ANGELICA BEDOYA quien pertenece a la tercera edad (74 años), mis hijos NICOLAS SANTIAGO menor de edad (14 años), y DANIEL ALEJANDRO que dependen económicamente de mí”**, sin que dicha afirmación se haya desvirtuado por la accionada.

Por lo anterior, se impone tutelar de manera transitoria, y con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental al mínimo vital del promotor, por lo que se ordenará a la sociedad accionada: i) deje sin efectos

la suspensión del contrato laboral del actor comunicada en carta de fecha 27 de abril de 2020; ii) el pago de los salarios que legalmente le correspondan al promotor. Se le advertirá al demandante que dado que la acción de tutela se concede **de manera transitoria**, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, él deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo - para lo cual **no** se tendrá en cuenta el tiempo en que permanezcan **suspendidos los términos judiciales para ese tipo de asuntos que le impidan iniciar la acción**-, para que se decida definitivamente su caso.

**DECISION:**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** de **manera transitoria**, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental al mínimo vital del señor **GILBERTO SÁNCHEZ BEDOYA**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la empresa **SISTEMAS OPERATIVOS MOVILES S. A. -SOMOS K S.A.-**, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo ejecute las siguientes actuaciones: i) proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo comunicada al demandante en carta de fecha 27 de abril de 2020; ii) pague los salarios que legalmente le correspondan al actor.

**TERCERO: ADVERTIR** al señor **GILBERTO SÁNCHEZ BEDOYA** que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, conforme se dijo en la motiva, deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

**CUARTO. NOTIFICAR** esta decisión a las partes, conforme lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**QUINTO:** En caso de no ser impugnada esta providencia, **REMITIR** el expediente a la H Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,**



**JUAN CARLOS FONSECA CRISTANCHO**  
**JUEZ**