

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI- SEDE DESCONCENTRADA DE SILOE
SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA No. 0083

Santiago de Cali, dos (2) de junio de dos mil veinte (2020)

ACCIONANTE:	JOSE LUIS LONDOÑO DIAZ
ACCIONADA:	TRANSMETA S.A.S., y/ó OPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S. A. S.
VINCULADO:	MINISTERIO DE TRABAJO
RADICACION:	76001 89003 2020-00374-00

1. OBJETO DE ESTA PROVIDENCIA

Proferir fallo de primera instancia dentro de la acción de tutela impetrada por la señora JOSE LUIS LONDOÑO DIAZ en nombre propio, contra la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES TRANSMETA S.A.S., y/ó OPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S. A. S., ante la presunta vulneración de los Derechos Fundamentales a Mínimo Vital y Móvil, Seguridad Social, Dignidad Humana, y al Trabajo por parte de las sociedades accionadas.

2. ANTECEDENTES

El señor José Luis Londoño Díaz, indica que se vinculó laboralmente con la sociedad Transmeta S. A. S., a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º, de octubre de 2010.

Que en ocasión a accidente laboral estuvo incapacitado, y con restricciones laborales desde el mes de enero del año en curso, advirtiendo de los anexos que éstas consisten en “sistemas de vigilancia epidemiológica, Visual, Cardiovascular y Biomecánica. Estudio de vértigo y cefalea, seguimiento de presión arterial.

Informa que en razón a dicho accidente y las restricciones, le fueron asignadas labores de archivo, e intempestivamente el día 19/03/2020 fue notificado por una empresa de nombre “OPERA” de la suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, sin percibir desde dicha fecha salario alguno, estando afectado en su Mínimo vital y Móvil.

3. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE.

Solicita se declaren vulnerados sus Derechos Fundamentales al Trabajo, Dignidad Humana, Salud, Protección a personas con disminución, Igualdad y Mínimo Vital y Móvil por las sociedades TRANSMETA S.A.S., y/ó OPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S. A. S., al haber sido suspendido su contrato de trabajo desde el 19/03/2020, peticionando se deje sin efecto dicha decisión, ordenando la cancelación de los salarios que ha dejado de percibir, adjuntando pruebas documentales en sustento de lo pretendido.

4. RESPUESTA DE LA ACCIONADA y VINCULADAS

4.1 RESPUESTA DE TRANSMETA S. A.S., y/ó OPERA LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S.

Dentro de la respuesta ofrecida a través de apoderado, aclaran que la entidad accionada se denominaba TRANSPORTADORA DEL META S.A.S. (TRANSMETA), acreditándolo con

certificado de existencia y representación legal, en la actualidad ÓPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S.A.S., compañía que presta servicios de distribución y recolección de carga.

Hacen referencia, al contenido del Art. 86 de la C. Nal., el cual establece: *acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.*”, para puntualizar que “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 (...)”.

Puntualiza que los trabajadores vinculados a dicha sociedad, están asignados a proyectos que se desarrollan en diferentes empresas clientes, señalando que las funciones asignadas al señor José Luis Londoño, actualmente no se ejecutan, razón por la cual existe una imposibilidad temporal de ejecución del contrato de trabajo.

Respecto a la pretensión, indica que su poderdante ha obrado de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º, del artículo 51 del C.S.T., dando cumplimiento al procedimiento establecido en el numeral 2º, del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, aduciendo haber actuado conforme al **Principio de Confianza Legítima**, advirtiendo a la instancia que desconocer dicha normatividad generaría inseguridad jurídica en el país, poniendo en riesgo la sostenibilidad y viabilidad de la sociedad.

Estiman improcedente el amparo, aduciendo estar vigente el contrato de trabajo del accionante con su representada, siendo la suspensión del pago de los salarios un evento temporal, sin que ello signifique terminación del vínculo laboral, agregando que la accionada continúa cancelado los aportes al SGSS.

Considera que el accionante no se encuentra en estado de indefensión, ni ante un perjuicio irremediable, arguyendo no haber vulnerado Derechos Fundamentales, al estar vigente su afiliación.

Indica que el accionante percibió en el año inmediatamente anterior por concepto de salarios y prestaciones la suma de **(\$10.187.604)**, y en el cursante año la suma de **(\$2.294.891)**, estimando que en razón a ello no se puede predicar vulneración del Mínimo Vital.

Argumenta que al haber entregado al accionante carta de suspensión del contrato lo habilita para realizar de forma inmediata el retiro parcial de sus cesantías, (artículo 3º del Decreto 488 de 2020) proferido por el Ministerio de Trabajo, en el marco de la emergencia derivada de la pandemia, concluyendo que con ello se conjura cualquier eventual vulneración a derechos Fundamentales, además de consignar que cualquier discusión respecto a la suspensión del contrato de trabajo debe ser resuelta por la Jurisdicción Ordinaria Laboral, atendiendo el criterio de subsidiariedad.

Además de lo anterior, arguye el apoderado de la sociedad accionada que su representada ha sufrido una reducción en sus ingresos de **\$612.000.000**, como consecuencia de la reducción en su operación derivada del aislamiento preventivo obligatorio ordenado en los Decretos 457, 531, 593 y 636 de 2020, considerando que ello constituye un evento de fuerza Mayor.

Después de consignar reseñas legales en relación a la suspensión del contrato de trabajo, de la fuerza mayor regulada en el Código Civil, itera que la empresa se ha visto abocada a una

situación de fuerza mayor, ante hechos irresistibles, imprevisibles e inimputables al patrono que no viabiliza la ejecución del contrato.

Trae como referente concepto del Ministerio de Trabajo del 27 de marzo de 2020, para concluir que cualquier controversia que se derive de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, deberá ser resuelta por los Jueces Laborales.

Finaliza su intervención solicitando a la instancia se declare improcedente la presente acción de tutela, indicando que de tutelarse los Derechos Fundamentales del accionante, se pondrían en riesgo la empleabilidad formal de miles de trabajadores que actualmente están vinculados con su representada. (sub-rayas por fuera del texto original).

Pretende excusar a su representada de no haber agotado las posibilidades estructuradas en las Circulares 021 y 033 de 2020 por parte del Ministerio de Trabajo, al no tener liquidez suficiente para pagar rubros a un trabajador que NO está presentando efectivamente sus servicios, agregando que en su sentir dichos lineamientos no son obligatorios, adicionando que la sociedad se encuentra en proceso de reorganización empresarial, en el marco de ley III6 de 2016.

4.2. RESPUESTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Contestan a través de Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca, indicando que revisados los hechos y pretensiones, no existe relación entre los hechos y pretensiones que señale una presunta violación a normas laborales, y/ò conocimiento previo de los hechos por parte de la entidad que representa, considerando que referirse a estos les inhibiría de conocer de la actuación administrativa que puedan surtir a futuro.

Advierte que el accionante no ha radicado ante dicha dirección, solicitud de investigación administrativa en contra de la empresa accionada y por los hechos relacionados en el escrito de la presente acción de tutela.

Consideran que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el 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, trayendo a colación el contenido de los artículos 12 y 20 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012.

Reseña que ante la situación actual por el COVID-19, dicho Ministerio señaló mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, lineamientos a los empleadores, a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”, cuales son; 1. Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador. De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria. 2. Teletrabajo: Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o

prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”

Indica que la regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012.

“...4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas...”

Que conforme a ello, los trabajadores y empleadores pueden acordar el disfrute de vacaciones acumuladas o anticipadas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID-19.

“...5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada. 5.1 Salario sin prestación del servicio: Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.”

Señalan que conforme a dicha normatividad, es posible que por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.

Que el 19 de marzo, dicho Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, y que en dicho documento, el Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Advierte no corresponder a dicho Ministerio definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

“...Puntualiza que las Inspecciones del Trabajo darán curso a la función preventiva, con el fin de salvaguardar las fuentes de empleo y los ingresos de los trabajadores.”

5. REFERENTES LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

Es preciso consignar algunos apartes de las consideraciones, contenidas en la Sentencia C 930 del 10/12/09 en la cual si bien se resuelve respecto a la constitucionalidad de los descuentos en casos de licencia concedida al trabajador, se tocan tópicos muy importantes respecto a la relación laboral y la garantía de los Derechos fundamentales de los trabajadores:

“...En el encabezado mismo de la Constitución Política, su artículo 1° dice que el Estado colombiano es una república “*fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la*

solidaridad de las personas que la integran¹; posteriormente el artículo 25, ubicado en el Capítulo I del Título II de la Carta, relativo a los derechos fundamentales, indica que “*toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”²; y el 53 *ibidem* agrega que “*la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores*”³.

Todo este grupo de prescripciones constitucionales ha permitido a la Corte afirmar que el trabajo es un derecho fundamental, que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho⁴. Así pues, la posibilidad general de que el trabajo personal sea ejercido en condiciones de *dignidad* es un asunto que compromete los fundamentos de nuestra democracia.

Ahora bien, el trabajo en sí mismo considerado constituye *per se* un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, así como contribuir a su propio perfeccionamiento y al progreso de la cultura, la ciencia, la técnica y el bienestar general. No obstante, las condiciones en que se ejerce el trabajo también contribuyen al reconocimiento o al desconocimiento de esta dignidad del hombre y la mujer; ciertamente, para ser verdaderamente humano, el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple “utilización” de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de la misma. Así pues, tanto el trabajo como las condiciones en que se desarrolla han de contribuir a la realización y el perfeccionamiento de la persona trabajadora, concebida como fin en sí mismo y no como objeto de utilización ajena, y en tal medida al reconocimiento de su dignidad.

Dentro de este marco axiológico que propone la Constitución, ha de entenderse el concepto de subordinación implícito en las relaciones laborales. La doctrina ha explicado que la subordinación es un elemento de la relación de trabajo, que consiste en la facultad general que las leyes sociales confieren al empleador para “*dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador.*”⁵ La Corte ha hecho ver que, dependiendo del tipo de labores que deba realizar el trabajador, y de las necesidades que tenga el empleador, éste ejerce en mayor o menor grado su facultad de subordinación.⁶ No obstante, esta facultad subordinante no es nunca absoluta, pues encuentra diversos tipos de límites constitucionales. Así, en primer lugar están aquellos que se derivan de la noción de dignidad humana: las órdenes del empleador no podrán implicar un trato cruel, inhumano o degradante, ni desconocer las necesidades materiales y morales implícitas en la noción de *vida digna*⁷. También el núcleo esencial de los derechos fundamentales del trabajador constituye un límite a esta facultad del empleador, toda vez que no serán admisibles aquellas órdenes cuyo cumplimiento ponga en grave riesgo derechos constitucionalmente reconocidos, como la vida o la salud de los empleados⁸, comprometan su

¹ Negrillas fuera del original

² *Ídem*

³ *Ídem*

⁴ Sentencia T-1207 de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería.

⁵ González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Ed. Temis, Bogotá 1976. Pág. 124.

⁶ Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁷ La Corte se ha referido a la noción de vida digna, explicando al respecto lo siguiente: “*Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana. La dignidad, como es sabido, equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordes con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia.*” (Sentencia SU-062 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)

⁸ La Corte ha admitido que existe una obligación en cabeza de los empleadores “*de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados*”, lo cual “*implica una restricción general en el ejercicio de una prerrogativa legal de los empleadores, por virtud del respeto que estos deben a la dignidad de sus trabajadores*”. Por esta

libertad hasta el punto de esclavizar al trabajador, o restrinjan irrazonablemente garantías laborales constitucionalmente protegidas, como los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva (C.P. Art. 55). Además, como lo ha hecho ver la Corte, la subordinación también se ve limitada por “lo pactado en el contrato individual de trabajo y en las demás estipulaciones convencionales”⁹, y por “las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales”^{10,11}.

En este sentido, la jurisprudencia ha dicho lo siguiente:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

“Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

2.2. En la sentencia C-299/98¹², la Corte a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud.

El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para “exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (...) sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...”. Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar “los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal ‘.¹³”

razón, ha dicho que bajo determinadas condiciones, “el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física”. (Sentencia T-1440 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. En el mismo sentido se pueden consultar las sentencias T-556 de 2003, T-1183 de 2004, T-413 de 2008 y T-504 de 2008).

⁹ *Ibídem.*

¹⁰ *Ibídem.*

¹¹ Los principios generales de rango constitucional que rigen las relaciones laborales están recogidos en el artículo 53 de la Carta, que dice así: “**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: 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.”

¹² M.P. Carlos Gaviria Díaz

¹³ González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Vol. I, Relaciones Individuales, Ediciones Doctrina y Ley, Santafé de Bogotá, 8va. edición, 1994.

“...La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente...”.¹⁴

Ahora bien, dentro de los límites que encuentra la facultad subordinante del empleador, están asimismo aquellos que se derivan del deber constitucional de solidaridad. En efecto, el artículo 95 superior, al referirse a los deberes de las personas, recoge aquel conforme al cual a todos corresponde “*obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas*”. Así pues, cuando los trabajadores están en tal clase de situaciones, es deber del empleador responder de forma humanitaria, por lo cual sus órdenes no deben impedir que el empleado pueda superar razonablemente tal clase de “calamidades”.

Así pues, los principios de dignidad humana y de solidaridad (C.P. Art. 1°), así como los derechos fundamentales del empleado, deben ser tomados en cuenta al momento de definir correctamente las instituciones jurídicas, los derechos laborales y los mecanismos judiciales para la protección de los intereses del trabajador.

Lo anterior, por supuesto, no obsta para recordar que en todo caso la obligación básica del trabajador es realizar personalmente la labor, cumpliendo para ello las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos, dentro del marco de los deberes concretos que emanen de su contrato de trabajo y sobre el presupuesto del deber genérico de colaboración y de fidelidad que debe presidir la relación laboral; aspecto que es regulado por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58¹⁵ que, entre los deberes especiales del trabajador, señala con toda claridad los de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. Esta facultad de subordinación implica también la posibilidad de variar las condiciones del trabajo, en función de su mismo objeto, es decir, atendiendo al fin para el cual fue contratado el trabajador, dentro del sentido finalista que justifica toda autoridad...”

“...Como se dijo, la anterior regla general resulta conforme a los postulados de justicia y equidad en las relaciones entre particulares, pues aunque en la relación laboral hay una parte dominante -el empleador- y una subordinada -el trabajador-, en todo caso las obligaciones recíprocas se justifican por el efectivo cumplimiento de lo convenido por ambas partes. Además, la Constitución Política en su artículo 53 incluye dentro de los principios fundamentales del trabajo aquel según el cual la remuneración debe ser “*proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*”, por lo cual si no hay trabajo por causas imputables al trabajador, resulta ajustado a la Carta que no haya salario a cargo del empleador.

Sin embargo, existen situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito. Se pregunta entonces la Corte, si en estos supuestos se ajusta a la Carta que el pago del salario sea suspendido, o que el trabajador pueda ser obligado a reponer el tiempo dejado de trabajar. Y para responder a esta pregunta, encuentra que, *prima facie*, cuando la causa de la interrupción en la prestación del servicio no obedece a la voluntad de ninguna de las partes, el principio de equidad en las relaciones laborales indicaría que el trabajador mantuviera el derecho a seguir percibiendo el salario, y que la carga económica de la suspensión del trabajo fuera asumida por el empleador...”

Se han de tener en cuenta para resolver las pretensiones del accionante, de cara a las respuestas ofrecidas, el contenido de las Circulares No. 21, 22 y 27 del Ministerio del Trabajo del 19/03/2020, el Decreto Legislativo 488 del 27/03/2020, y la Resolución 803 de 2020, conforme a

¹⁴ Sentencia C-386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

las cuales la suspensión del contrato de trabajo, debe ser una de las últimas opciones a adoptar ante la actual coyuntura.

6. CASO CONCRETO

Si bien la acción de tutela es un mecanismo creado para garantizar la protección efectiva de los Derechos Fundamentales, de naturaleza residual o supletoria, medio judicial alternativo, suplementario o adicional a los establecidos por el legislador para resolver los conflictos jurídicos en los que se involucren derechos fundamentales, así existan los medios judiciales establecidos para dirimir conflictos como el planteado ante la instancia, lo cierto es que el país atraviesa por una Emergencia Económica, Social y Ecológica que afecta a todos los conciudadanos, y desde la óptica constitucional, no es posible remitir al accionante a la jurisdicción ordinaria ante el Juez Natural, que de paso se encuentra operando en forma restringida o limitada, siendo procedente resolver en sede constitucional al menos en forma transitoria.

Indica el accionante que estando laborando, acatando su patrono las restricciones señaladas por su medico tratante, previo accidente laboral del año 2016, intempestivamente fue notificado por sociedad extraña a su conocimiento la suspensión de su contrato indefinido de trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito, argumentando las causales contenidas en el C. S.T.

Adjunta para ser tenidos en cuenta documentos tales como el contrato del 01/10/10, la carta de notificación de la suspensión del contrato de fecha 19/03/2020, historia clínica de la Nueva EPS, Certificado Médico Ocupacional del 31/01/19, recomendaciones por 2 meses.

Al contestar la sociedad accionada aclara su razón social, corroborando la existencia de la relación laboral, la suspensión del contrato de trabajo, argumentando no encontrarse el accionante ante un perjuicio irremediable o riesgo inminente, y menos aun vulnerado su Mínimo Vital y Móvil, estimando que al haber percibido ingresos por salarios y prestaciones sociales en el año 2019 y en lo corrido del año 2020, el señor Londoño Díaz, tiene garantizado dicho derecho Fundamental.

Agrega la sociedad accionada, que el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir ante el Fondo de Cesantías y realizar retiro parcial de éstas, a fin de solventar sus necesidades durante el tiempo que perdure la suspensión del contrato.

Puntualizó que las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo no son obligatorias, y que la empresa Opera Transportes y Logística Integral S.A.S., además de encontrarse en proceso de reorganización (Ley 1116/16), ha sufrido un detrimento en sus ingresos durante los dos (2) últimos meses que ascienden a la suma de seiscientos doce millones (\$612.000.000) de pesos, que justifican la suspensión del contrato de trabajo del accionante, en aras de mantener la sostenibilidad de la empresa.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección y Vigilancia si bien manifiesta que los conflictos respecto a las circunstancias de Fuerza mayor y Caso Fortuito deben ser resueltos por el Juez Natural, igualmente advierte de las directrices impartidas mediante la Circular 021, ante la situación actual por el COVID-19, se emitieron lineamientos a los empleadores, a fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Se encuentra probado que el accionante conforme a su historia clínica se encontraba laborando de cara a unas restricciones señaladas por su tratante, y en una labor diversa a la de conductor de vehículos, luego entonces no pueden ser de recibo para la instancia la premisa de imposibilidad de ejecutar el contrato, puesto que las labores de archivo, se pueden realizar de conformidad a los lineamientos establecidos por el Ministerio en las Circulares 21 y 22, en alguna de sus modalidades.

El hecho que el accionante haya percibido ingresos en el año inmediatamente anterior mensualmente, y en el lapso transcurrido del presente año, en modo alguno garantiza su Derecho Fundamental al Mínimo Vital en los meses posteriores al día en que dejó de percibir su salario y prestaciones, puesto que se cae de su peso, que lo percibido mensualmente le permitió sufragar los gastos de dichos meses, sin que haya acreditado la entidad accionada que el señor Londoño Díaz derive ingresos extras que le permitan ahorrar y/o invertir sus salarios y prestaciones.

Que la sociedad accionada se encuentre en restructuración, y/o haya dejado de percibir \$612.000.000 durante los dos meses transcurridos, desde la declaratoria de la pandemia, no constituye una patente de corzo para suspender los contratos de los trabajadores, y menos aun cuando se argumenta que el levantamiento de la suspensión del contrato del accionante, colocaría en riesgo la sostenibilidad de la compañía.

Llama la atención de la instancia el hecho de no haber agotado el empleador, alguna de las otras posibilidades previas a su mano, tales como la concesión de las vacaciones causadas y/o anticipadas al trabajador (remuneradas), la concesión de licencia remunerada, la modificación de la modalidad de la ejecución del trabajo, y la remisión tardía de la suspensión del contrato de trabajo al Ministerio competente.

Sin lugar a dudas, el accionante cuenta con un mecanismo idóneo al cual puede acudir para que se resuelva de fondo el conflicto planteado, pero ante las circunstancias puntuales por las que atraviesa el país, y de cara a la forma intempestiva y no consensuada en que se adoptó unilateralmente la decisión de suspender el contrato de trabajo al accionante, sin haber adoptado alguna de las posibilidades menos lesivas, es preciso amparar en forma transitoria sus Derechos Fundamentales al Trabajo, Mínimo Vital y Móvil y los derechos de Personas en situación de vulnerabilidad, contando con el término de cuatro (4) meses para adelantar las acciones administrativas y/o judiciales tendientes a definir la existencia de la Fuerza Mayor o Caso Fortuito de cara a la estabilidad económica y logística de la sociedad accionada.

Soporta el amparo transitorio a conceder, el hecho de no haber tendido en cuenta la sociedad accionada las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo mediante las Circulares No. 21, 22, y 27, del 19 de marzo de 2020.

Es de atender que la Circular No. 027 memoró los lineamientos establecidos mediante Sentencia C 930 del 10/12/09, el contenido de los Arts. 25 y 333 de la C. Nal., y el llamado de la Organización Internacional del Trabajo a proteger a los trabajadores ante la crisis mundial por el Covid 19.

7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI- SEDE DESCONCENTRADA DE SILOE, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO.- TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA por el término de CUATRO (04) meses, los Derechos Fundamentales al TRABAJO, MÍNIMO VITAL y MÓVIL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, y DIGNIDAD HUMANA, del señor JOSE LUIS LONDOÑO DIAZ identificado con cédula de ciudadanía No. 80.372.626, vulnerados por la sociedad TRANSMETA S.A.S., hoy OPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S.A.S., conforme a los argumentos fácticos, fundamentos legales y jurisprudenciales reseñados en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN del Contrato de Trabajo a término indefinido, decretada unilateralmente por la sociedad **OPERA TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S.**, identificada con Nit No. 822.006.605-5 y/6 900648027-5, respecto al señor **JOSÉ LUIS LONDOÑO DÍAZ** cedulao bajo el No. 80.372.626, notificada el día diecinueve (19) de marzo de 2020, conforme a las razones de índole fáctico, legal y jurisprudencial reseñadas en el Caso Concreto.

TERCERO.- ORDENASE en consecuencia la cancelación de los salarios dejados de percibir en favor del accionante, desde la fecha de suspensión hasta su restablecimiento efectivo, con todas las prestaciones a lugar, a fin de restablecer los derechos conculcados.

CUARTO.- QUEDARA vinculado el **MINISTERIO DE TRABAJO** a la presente acción constitucional, conforme a las órdenes impartidas y sus competencias de vigilancia y control.

QUINTO.- PROCEDE LA IMPUGNACION de la presente decisión ante el Superior Jerárquico, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

SEXTO.- REMÍTASE en el eventual caso de no ser impugnada esta decisión, dentro del término legal a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

(ORIGINAL FIRMADO)
SONIA DURAN DUQUE
JUEZA

RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
CARRERA 52 # 2-00 PISO 3 BARRIO EL LIDO
CASA DE LA JUSTICIA DE SILOE
TEL: 552 10 10
j03pqccmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co
CALI-VALLE

Santiago de Cali, 02 de junio de 2020

Oficio No. 1182
URGENTE

Señores:
TRANSPORTADORA DEL META - TRANSMETA S.A.S.
Bogotá D.C.,

Señores:
OPERA TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S. - EN REORGANIZACION
Bogotá D.C.,

Señores:
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
La Ciudad,

Señor:
JOSÉ LUIS LONDOÑO DIAZ
joselondono441@gmail.com
celticfrost7766@hotmail.com
La Ciudad,

ACCIONANTE: JOSÉ LUIS LONDOÑO DIAZ ACCIONADO: TRANSPORTADORA DEL META, TRANSMETA S.A.S. VINCULADO : ÓPERA (TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTEGRAL) MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RADICACION : 76001-41-89003-2020-00374-00
--

Para los efectos legales, por medio del presente NOTIFICO que mediante Sentencia No. 083 del 02 de junio de 2019 emitida dentro de la Acción Constitucional de la referencia, ésta instancia resolvió: **PRIMERO.- TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA** por el término de CUATRO (04) meses, los Derechos Fundamentales al TRABAJO, MÍNIMO VITAL y MÓVIL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, y DIGNIDAD HUMANA, del señor **JOSE LUIS LONDOÑO DIAZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.372.626, vulnerados por la sociedad **TRANSMETA S.A.S.**, hoy **OPERA TRANSPORTE Y LOGISTICA INTEGRAL S.A.S.**, conforme a los argumentos fácticos, fundamentos legales y jurisprudenciales reseñados en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN** del Contrato de Trabajo a término indefinido, decretada unilateralmente por la sociedad **OPERA TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S.**, identificada con Nit No. 822.006.605-5 y/o 900648027-5, respecto al señor **JOSÉ LUIS LONDOÑO DÍAZ** cedulaado bajo el No. 80.372.626, notificada el día diecinueve (19) de marzo de 2020, conforme a las razones de índole fáctico, legal y jurisprudencial reseñadas en el Caso Concreto. **TERCERO.- ORDENASE** en consecuencia la cancelación de los salarios dejados de percibir en favor del accionante, desde la fecha de suspensión hasta su restablecimiento efectivo, con todas las prestaciones a lugar, a fin de restablecer los derechos conculcados. **CUARTO.- QUEDARA vinculado el MINISTERIO DE TRABAJO** a la presente acción constitucional, conforme a las órdenes impartidas y sus

competencias de vigilancia y control. QUINTO.- PROCEDE LA IMPUGNACION de la presente decisión ante el Superior Jerárquico, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación. SEXTO.- REMÍTASE en el eventual caso de no ser impugnada esta decisión, dentro del término legal a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE, La Jueza, SONIA DURAN DUQUE”.

Atentamente,

(ORIGINAL FIRMADO)

ANA CRISTINA GIRON CARDOZO

Secretaria