

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

Bogotá, primero (1) de Julio de dos mil veinte (2020)

### ASUNTO

Resolver la acción de tutela interpuesta por el ciudadano Wilson Hoyos Cataño, presidente y representante legal de la organización sindical Ugetrans Colombia, quien actúa en representación de Bernardo Enrique Fontecha, Diego Ernesto Tovar, Diego Parra Quiroga, Dora Yeny Bohórquez Pérez, Hilson Ferney Tabora Baez, Iván José Santamaria, Jesús Armando Peña Amaya, Jesús Crisanto Ceferino Álvarez, Luis Ernesto Camargo Casas, Luis Evelio Castiblanco, Oscar Fabian Ramírez Robayo, Ramon De Jesús Mora Soler, Ricardo Valencia González, Robert Francisco Paz Camacho y Wilson Ortiz Diaz, afiliados activos de la organización sindical, contra la empresa **GMOVIL S.A.S.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, al trabajo, a la igualdad, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso.

### FUNDAMENTOS y PRETENSIÓN

Refiere el accionante, puntualmente:

- (i) **GMOVIL S.A.S.** es un operador privado de los servicios zonales, troncales y de alimentación de la zona de ENGATIVÁ del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, concesionado por TRANSMILENIO S.A. en el año 2010, conformada con un capital suscrito y pagado de \$30.152.834.100.

- (ii) De acuerdo con el informe presentado por el Secretario de Hacienda al Concejo de Bogotá, debido a la crisis del Covid-19, cada mes que dure el aislamiento social el Distrito tendría que girarles \$140.000 millones de pesos adicionales a los operadores privados de Transmilenio y el SITP, por concepto de compensación tarifaria, descrito en los hechos tercero y cuarto de la presente solicitud.
- (iii) Respecto a los casos de fuerza mayor y caso fortuito, el contrato de concesión establece que estos eventos asegurables se encuentran en cabeza del concesionario (GMOVIL) por lo cual deberá contratar las pólizas de seguro correspondientes, que cubran adecuadamente estos riesgos.
- (iv) Los señores Bernardo Enrique Fontecha, Diego Ernesto Tovar, Diego Parra Quiroga, Dora Yeny Bohórquez Pérez, Hilson Ferney Tabora Báez, Iván José Santamaria, Jesús Armando Peña Amaya, Jesús Crisanto Ceferino Álvarez, Luis Ernesto Camargo Casas, Luis Evelio Castiblanco, Oscar Fabian Ramírez Robayo, Ramon De Jesús Mora Soler, Ricardo Valencia González, Robert Francisco Paz Camacho Y Wilson Ortiz Diaz, tienen una relación vigente con la empresa **GMOVIL S.A.S.** y se encuentran afiliados a la organización sindical UGETRANS COLOMBIA.
- (v) El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud, declaró que el brote de COVID-19.
- (vi) Mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 y se adoptaron medidas para prevenir, controlar y mitigar la propagación del virus.
- (vii) El Gobierno Nacional expidió el Decreto 457 de 2020, por medio del cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano, a partir de las cero horas del 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas del 13 de abril, medidas que se han venido prorrogando en la medida que ha evolucionado el brote.
- (viii) El 18 de marzo de 2020, la OIT emitió un informe solicitando a los Estado la adopción de medidas urgentes, a gran escala y coordinadas basadas en tres

- pilares: proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos.
- (ix) Mediante Circulares 021 y 027 de 2020, el Ministerio de Trabajo ha hecho un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad obren conforme al principio de solidaridad, recordándoles que las empresas tienen una función social que implica obligaciones, y, que, una de ellas, es propender por el bienestar de sus trabajadores, y para cumplir dichos mandatos constitucionales, ha instado a los empleadores a hacer uso de medidas tales como: teletrabajo, trabajo en casa, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio.
  - (x) De otra parte, la Circular 033 de 2020, conminó a los empleadores sector privado a que, de hacer algún cambio temporal en las condiciones de empleo, deben ser concertados con los sindicatos y trabajadores de la empresa respectiva, y, sobre todo, cualquier solución que se proponga debe garantizar el libre consentimiento de las partes afectadas.
  - (xi) El 24 de marzo de 2020, la empresa envió a la accionada un “mutuo acuerdo vacaciones anticipadas”, coaccionándolos al disfrute a partir del 25 de marzo de 2020, aclarando que se extenderían hasta el 12 de abril de 2020.
  - (xii) El 9 de abril de 2020, **GMOVIL S.A.S.** comunica el reconocimiento de vacaciones desde el 16 de abril hasta el 26 siguiente, otorgando 2 días remunerados -14 y 15 de abril- y el día de la familia que trata la Ley 1857 de 2017, para el 13 del mismo mes y año.
  - (xiii) El 24 de abril de 2020, la empresa accionada informa a los peticionarios la decisión de prorrogar las vacaciones que refiere el hecho anterior, hasta el 11 de mayo 2020. Sin embargo, en dicha misiva reconoce que TRANSMILENIO había impartido la orden de programar el 100% de la flota de los operadores del SITP, componente zonal y troncal.
  - (xiv) El viernes 8 de mayo de 2020, a los peticionarios se les suspendió el contrato de trabajo, fundamentando la decisión en una supuesta fuerza mayor o caso fortuito, según ellos, por existir asuntos que imposibilitan el normal

desarrollo de las labores que vienen desarrollando los trabajadores al interior de la empresa.

- (xv) El 14 de mayo de 2020, el sindicato de trabajadores envió derecho de petición a **GMOVIL S.A.S.**, solicitando apertura inmediata de canales de diálogo social, con la finalidad de llegar a acuerdos favorables tanto para los trabajadores como para la economía de la empresa; sin embargo, la empresa nunca invitó al dialogo social ni se comunicó con el sindicato para concertar las medidas que aplicó, desconociendo las recomendaciones dadas por el Ministerio de Trabajo, amén de que a los trabajadores suspendidos les giró un auxilio de alimentación -\$200.000 mensuales-, el cual ya ha sido reconocido durante años por la empresa accionada con el incremento respectivo ordenado por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.
- (xvi) El 15 de mayo de 2020, la empresa dio respuesta informando que analizaría la propuesta y, ratificó la decisión de suspender los contratos de trabajo con prelación de los trabajadores enfermos y sindicalizados.
- (xvii) En medio de los contratos suspendidos, el subgerente y el subdirector de gestión humana de la empresa están llamando a los trabajadores con alguna limitación de salud, ofreciéndoles firmar un acuerdo económico consistente en terminar relación contractual a cambio una indemnización
- (xviii) La empresa nunca ha dejado de operar sus rutas de transporte; antes bien, funciona al 100% de su capacidad, siendo la segunda empresa más importante de las operadoras de TRANSMILENIO.
- (xix) Se contradice **GMOVIL S.A.S.**, al manifestar que no puede cubrir el pago de la nómina de todos sus trabajadores, mientras paralelamente realiza 13 convocatorias de trabajo en su página web y redes sociales desde el 8 de mayo de 2020 para operar bus zonal licencia c2.
- (xx) La edad de los accionantes es de más de 50 años con importantes patologías psicológicas y físicas.
- (xxi) El gobierno nacional ha dado facilidades a los empresarios, como aplazar el pago de impuestos, y mediante Decreto 639 del 8 de mayo de 2020 se expidieron los beneficios para acceder al programa de apoyo al empleo

formal, dirigido a personas jurídicas, como es **GMOVIL S.A.S.**, considerando la necesidad de mantener el empleo y la economía, sin tomar acciones represivas para el trabajador, como parte vulnerable en la relación contractual.

(xxii) El salario de los accionantes constituye su mínimo vital y el de sus familias, por ende, el no recibirlo oportunamente desde el 8 de mayo de 2020 vulnera sus derechos fundamentales.

(xxiii) Los señores Bernardo Enrique Fontecha, Diego Ernesto Tovar, Diego Parra Quiroga, Dora Yenny Bohórquez Pérez, Hilson Ferney Tabora Báez, Iván José Santamaría, Jesús Armando Peña Amaya, Jesús Crisanto Ceferino Álvarez, Luis Ernesto Camargo Casas, Luis Evelio Castiblanco, Oscar Fabián Ramírez Robayo, Ramón de Jesús Mora Soler, Ricardo Valencia González, Robert Francisco Paz Camacho y Wilson Ortíz Díaz, presentan enfermedades y afecciones en su salud debidamente diagnosticadas al momento de la suspensión de los contratos; sin embargo, discriminatoriamente el 31 de mayo de 2020 **GMOVIL S.A.S.**, comunica a algunos trabajadores el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo, dando aplicación al artículo 140 del CST, dejando de lado a los peticionarios de esta acción constitucional.

(xxiv)

Por las anteriores razones reclaman la protección de los derechos fundamentales aludidos, y consecuentemente, se ordene a la empresa **GMOVIL S.A.S.** que, deje sin efecto las suspensiones de los contratos de trabajo de los accionantes, exhortándola para que abra un espacio de diálogo social con la organización sindical UGETRANS COLOMBIA, con el propósito de que las medidas que se adopten y que puedan afectar a los trabajadores durante el tiempo que dure la pandemia Covid19, sean concertadas con la organización sindical, de conformidad con los artículos 2, 39 y 55 de la Constitución Política, y la recomendación 205 de la O.I.T., respetando en todo caso los lineamientos del Ministerio de Trabajo y sin violentar el mínimo vital.

## ACTUACIÓN

Avocado el conocimiento se garantizó el derecho de defensa de las empresas y entidades que pudiesen resultar afectadas con la decisión.

En ese sentido, la Subgerente Jurídica de Transmilenio S.A., solicitó la desvinculación en el trámite, por falta de legitimación por pasiva, al estimar que no ha tenido ninguna relación contractual, laboral, ni de prestación de servicios con los accionantes, quienes dirigen la acción constitucional en contra de la empresa **GMÓVIL S.A.S**, la cual cuenta con persona jurídica de derecho privado, como el empleador. Amén de que no se cumple el postulado de subsidiariedad, pues cuentan con otros mecanismos alternativos ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, como lo dispone el artículo 2° del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social.

El apoderado general de **GMOVIL SAS**, se opone las pretensiones esbozadas en la tutela, al estimar: (i) El vínculo laboral se encuentra vigente con las personas relacionadas por el accionante; (ii) En virtud del aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional, la autoridad del trabajo ha emitido varios lineamientos o alternativas para la protección del empleo, sin embargo, estas son sugerencias que pueden ser aplicadas por las empresas tomando en cuenta la situación de cada compañía, y no son de obligatorio cumplimiento; (iii) Con el fin de proteger el empleo de nuestros colaboradores de manera voluntaria aplicó el mecanismo de concesión de vacaciones causadas y anticipadas, liquidando y pagando las mismas para garantizar el ingreso de estos trabajadores. No obstante, como las medidas de aislamiento obligatorio se han extendiendo de manera prolongada, ya se han agotado los periodos de vacaciones anticipadas concedidas, y examinando la variable para que el trabajador efectuara trabajo en casa o teletrabajo de forma remota, se evidenció que debido al cargo y funciones operativas no es posible la realización de estas labores en casa; (iv) La empresa se vio avocada a la necesidad de suspender los contratos de trabajo de las personas relacionadas por el

accionante, por fuerza mayor o caso fortuito, atendiendo lo normado en el numeral 1 del artículo 51 del C.S.T.; (v) La presente tutela es improcedente por cuanto el único competente para determinar la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, por fuerza mayor y/o caso fortuito, es el juez laboral; (vi) No se desvirtuó la capacidad de ingresos y el perjuicio irremediable, esto es, la inminencia, urgencia y gravedad, para acudir a la vía excepcional de la tutela, conforme a lo establecido en la reiterada jurisprudencia -T-131 de 2007-; (vii) El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 únicamente impone al empleador la obligación de informar a la inspección del trabajo los contratos que fueron suspendidos por fuerza mayor o caso fortuito, lo cual se agotó mediante correo electrónico; (viii) En consonancia con el principio de solidaridad se cancelaron \$200.000 de auxilio alimentario, los cuales se pagaran quincenalmente mientras dure la suspensión del contrato. De igual forma se brindó la posibilidad de acceder al pago anticipado de la prima de servicios y se les brindó la documentación necesaria para poder acceder al retiro de Cesantías.; (ix) No hay lugar al amparo de la estabilidad laboral reforzada -T048/18-, por cuanto ella surte efectos y debe aplicarse únicamente cuando se termine el contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador a un trabajador quien haya sido calificado como discapacitado o en estado de debilitada manifiesta sin la autorización del Ministerio del Trabajo; y (x) El señor Wilson Josué Hoyos interpone la acción de tutela como presidente de la organización sindical UGETRANS COLOMBIA, en representación de los accionantes sin habersele extendido poder para interponer la acción constitucional, denotando falta de legitimación por pasiva. Amén de que, específicamente, frente al caso del señor Iván José Santamaría el día 23 de junio de 2020 presentó renuncia de manera libre y voluntaria, es decir, ya no hace parte de la empresa.

La representante legal de la Administradora de Riesgos Laborales Seguros Bolívar S.A., señaló que los accionante se encontraban afiliados a la empresa, y que algunos de ellos tuvieron patologías y padecimientos que fueron calificados como de origen laboral; sin embargo, los temas relacionados con la suspensión de

contratos, pagos de salarios, seguridad social, así como emolumentos dejados de percibir, no son competencia de la ARL, por lo que solicita la improcedencia de la tutela.

El apoderado general de Famisanar EPS, por su parte, señaló que no está legitimada para pronunciarse sobre los hechos de la tutela, pues no tiene ni ha tenido vínculo laboral con los accionantes, razón por la que solicita la desvinculación en el presente trámite.

El secretario principal -Sala de Decisión 3- de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, señaló que la presente acción va encaminada a que se ordene a la empresa accionada dejar sin efectos las suspensiones de los contratos de trabajo de los accionantes, y que les pague los salarios que han debido percibir, frente a lo cual la empresa no está legitimada por pasiva, al no tener ninguna relación de trabajo con los accionantes.

### CONSIDERACIONES

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación se contrae a brindar a quien la reclama la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos, a la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, lográndose así, que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental **y contra los particulares cuando** (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) **respecto de los cuales exista un estado de subordinación o**

**indefensión**, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

Ya que en el presente caso el apoderado general de la accionada reconoce la existencia de una relación laboral con el accionante y sus representados, resulta procedente el mecanismo constitucional, pues en desarrollo del grado de subordinación, se esgrime la vulneración de derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, en cuanto a la legitimación por activa, el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 10, señala que toda persona que considere vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales puede por sí misma, **por medio de representante** o mediante agente oficioso, en el evento en que el titular de las garantías no se encuentre en condiciones de actuar en su propia defensa, ejercer la acción de tutela.

Así, en lo que tiene que ver con organizaciones sindicales, de conformidad con la Jurisprudencia constitucional<sup>1</sup> los sindicatos, en la medida en que sus miembros son trabajadores de las empresas, se encuentran en estado de subordinación indirecta.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual las organizaciones sindicales representan los intereses de los empleados, este Tribunal ha reconocido que la legitimación de los sindicatos para promover solicitudes de amparo *“no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente”*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> T-432/19.

<sup>2</sup> Sentencia SU-342 de 1995

En el mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que en vista de que dentro de las funciones de las directivas de los sindicatos se incluye la de garantizar la existencia y adecuado funcionamiento de la organización, estas se encuentran legitimadas por activa para promover acciones de tutela. De igual manera, la persona jurídica representada en el sindicato también es titular de derechos que pueden verse amenazados o vulnerados, motivo por el cual sus dirigentes pueden presentar las solicitudes de amparo, sin necesidad de un poder especial<sup>3</sup>.

Esta posición ha venido siendo reiterada por la Corte, al señalar que los sindicatos tienen como objetivo principal velar por los intereses de sus miembros en pro de unas relaciones laborales adecuadas y, por tanto, sus decisiones afectan de manera determinante a los trabajadores. Por tal motivo, es clara la legitimación de las directivas para promover acciones de tutela cuando consideren amenazados sus garantías fundamentales.

Sin embargo, se debe hacer la distinción en cuanto a los derechos que se pretenden proteger, puesto que la legitimidad de las directivas de la organización sindical va a depender de si se trata del amparo de intereses colectivos de quienes se encuentran afiliados al sindicato, o de garantías individuales de un trabajador que las considera afectadas. Esto, toda vez que *“Los primeros están ligados al sindicato en cuanto tal, independientemente de la repercusión que tengan en el beneficio individual de los trabajadores como miembros de la organización; los segundos hacen parte de la esfera individual del trabajador sin que involucre al sindicato o sus intereses”*<sup>4</sup>.

Así, como el objeto de la tutela es velar por la permanencia y el adecuado funcionamiento de los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato Ugetrans

---

<sup>3</sup> Al respecto ver sentencia T-701 de 2003 y T-619 de 2016.

<sup>4</sup> Sentencia T-063 de 2014.

Colombia, entre ellos la salud y la vida en condiciones dignas, los cuales penden del derecho al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital, se advierte que la orden de suspensión de la relación contractual afecta los intereses de la agremiación, por lo que su presidente y/o representante legal se encuentra legitimado en la causa para promover la solicitud de amparo constitucional.

Ahora bien, el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establece la competencia en la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, para dirimir los conflictos derivados del contrato de trabajo; sin embargo, la Corte ha permitido, excepcionalmente, la intervención del Juez Constitucional para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones sociales, cuando se constate una amenaza inminente al mínimo vital de la persona que promueve el mecanismo de la tutela.

En este sentido, ha señalado que *«el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la vía de tutela<sup>4</sup>. En este último caso, esa comprobación, ha dicho la Corte, da lugar a que la acción proceda en forma provisional, hasta tanto la jurisdicción competente resuelva el litigio de manera definitiva»<sup>5</sup>.*

En el presente caso, en principio, podría considerarse que los accionantes cuentan con la vía laboral para cuestionar la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empresa **GMOVIL S.A.S.**

Sin embargo, la circunstancia de vulnerabilidad relativa a la afectación del mínimo vital y el de sus familias, pues se indica que no cuentan con otro ingreso o actividad que les genere recursos económicos para suplir sus necesidades básicas,

---

<sup>5</sup> T-048/18.

conducen al despacho a concluir que de obligarse a acudir a dicha jurisdicción tornaría ineficaz la protección del derecho fundamental reclamado.

Debe precisarse que, en la acción constitucional no se encuentra en discusión la relación contractual ni las enfermedades -de origen laboral- que han padecido los accionante a lo largo de su actividad en la empresa, sino puntualmente, se persigue el levantamiento de la suspensión de los contratos de trabajo por parte del empleador esgrimiendo el estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión del Covid 19, lo cual acaeció desde el 8 de mayo de 2020.

En cuanto a la suspensión del contrato laboral el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo establece una serie de causales taxativas, con miras a evitar que el empleador de forma intempestiva cierre la unidad de recursos de los cuales depende la subsistencia del trabajador y su familia, entre las cuales se destaca la del numeral primero «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*», que fue la que adoptó la accionada, teniendo en cuenta los efectos económicos derivados del estado de emergencia económica decretado por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia.

Por su parte el artículo 53 de la misma normativa establece los efectos de la suspensión del contrato, de un lado la suspensión de la prestación del servicio por parte del empleado y de otro, el pago de salarios a cargo del empleador durante el tiempo que permanezca suspendida la relación laboral; sin embargo, la Corte Constitucional<sup>6</sup> ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al

---

<sup>6</sup> T-048/18.

empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En el caso concreto, a través de los documentos aportados con el libelo y las respuestas ofrecidas por la EPS y la ARL, se puede establecer que los accionantes se encontraban afiliados a la empresa **GMOVIL S.A.S.**, y que tuvieron patologías y padecimientos que fueron calificados como de origen laboral; es decir, pueden considerarse en estado de debilidad manifiesta a la hora de la decisión adoptada por el empleador, la cual impide continuar con los aportes, por lo menos en salud, para la atención de sus padecimientos por parte de las EPS y ARL a las que se encuentran afiliados.

En segundo término, **GMOVIL S.A.S.** justificó la suspensión de los contratos amparado en el numeral 1 del artículo 51, esto es, «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*».

De otro lado, con ocasión a la pandemia, se expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta días; así mismo, a través del decreto 488 del 27 de marzo de 2020 se adoptaron medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a los trabajadores y empleadores.

Por su parte el Ministerio del Trabajo, a través de la circular 0021 del 17 de marzo de 2020 estableció una serie de lineamientos que pueden ser considerados por el empleador con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva durante el tiempo de propagación y contención del virus, entre ellos: (i) Trabajo en casa; (ii) Teletrabajo; (iii) Jornada Laboral Flexible; (iv) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas; y, (v) Permisos remunerados.

Igualmente, en la circular 022 de 19 del mismo mes y año aclaró que, *«la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la república, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración. En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias...»*.

Y, finalmente, por medio de la circular 27 del 29 de marzo siguiente, precisó tener en cuenta que, a voces del artículo 25 de la Carta Política el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado; que como derecho conexo al trabajo se encuentra el mínimo vital; y, que en este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, en aplicación de los principios de protección y solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.

En el mismo sentido expidió la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020, en virtud de la cual estimó necesario *«EJERCER de manera oficiosa el poder preferente respecto de los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y sobre “Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”*». Ello, por cuanto se hace necesario someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos, al estudio por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales, en razón del grave impacto a la economía y al tejido social del País.

Bajo esas premisas, el Juzgado no desconoce el grave impacto social y económico que ha generado el coronavirus a nivel mundial afectando sectores económicos, empresas, instituciones, personas naturales y jurídicas, entre otros; sin embargo, para el caso concreto la empresa **GMOVIL S.A.S.**, sin adoptar o poner en práctica los lineamientos referidos en precedencia, abruptamente tomó la decisión unilateral de suspender los contratos de trabajo de sus empelados dando al traste con el ingreso que percibían como fuente única para cubrir sus necesidades básicas junto a las de sus núcleos familiares, comportamiento que sin duda afectó el mínimo vital.

En ese sentido, repárese que *«La jurisprudencia ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a las siguientes situaciones de hecho: (i) que se pruebe en el proceso que el actor no cuenta con otros ingresos o recursos que permitan su subsistencia, distintos a aquellos que reclama por vía de tutela; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido en el pago del salario o ingreso básico, esto es, de una omisión superior a dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo, y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes»*<sup>7</sup>.

En efecto, sin miramiento alguno **GMOVIL S.A.S.**, desconoció además del mínimo vital, los principios de protección y solidaridad, en virtud de los cuales prima la parte más débil de la relación laboral, pues ninguna fórmula de trabajo alternativo como por ejemplo, una jornada laboral flexible, ofreció a sus empleados; antes bien, les atribuyó directamente los impactos negativos del a pandemia que arribó al país, sustrayéndolos del salario pactado en la relación laboral, lo cual evidencia la afectación a su mínimo vital. Tanto más cuanto sus afectaciones en la salud, calificadas de origen laboral, eran plenamente conocidas, tal como se desprende de la información aportada por las EPS y ARL.

---

<sup>7</sup> T-689/15.

Si bien la accionada, a través de su apoderado esgrime mecanismos de solidaridad para los trabajadores como el pago de vacaciones y un auxilio alimentario de \$200.000, se trata de recursos y derechos propios, mas no de incentivos a cargo del empleador o fórmulas alternativas para aliviar los impactos de la pandemia. Por ende, resulta inadmisibile propender por sus emolumentos antes que buscar las alternativas referidas en precedencia.

En consecuencia, se protegerá del derecho fundamental al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes ordenando al representante legal y/o quien haga sus veces en la empresa **GMOVIL S.A.S.**, que en término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, expida el acto administrativo a través del cual disponga el reintegro al cargo que venían desempeñando y les pague el salario pactado en el contrato junto con las sumas adeudadas con ocasión de la orden de suspensión del contrato, debiendo informar en el término de la distancia el cumplimiento a ésta decisión, so pena de las sanciones legales a que haya lugar.

En el caso del señor Iván José Santamaría, deberá tenerse en cuenta si el motivo del a renuncia obedeció a la orden de suspensión del contrato, para restablecer sus derechos aquí protegidos.

Para la notificación de esta decisión se procederá de conformidad con el Decreto 2591/91 y su reglamentario el 306/92, es decir, notificando personalmente a la accionada.

Por lo expuesto, **el JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de los ciudadanos Bernardo Enrique Fontecha, Diego Ernesto Tovar, Diego Parra Quiroga, Dora Yeny Bohórquez Pérez, Hilson Ferney Tabora Baez, Iván José Santamaria, Jesús Armando Peña Amaya, Jesús Crisanto Ceferino Álvarez, Luis Ernesto Camargo Casas, Luis Evelio Castiblanco, Oscar Fabian Ramírez Robayo, Ramon De Jesús Mora Soler, Ricardo Valencia González, Robert Francisco Paz Camacho y Wilson Ortiz Diaz, según se indicó.

**SEGUNDO: ORDENAR** al representante legal y/o quien haga sus veces en la empresa **GMOVIL S.A.S.**, que en término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, expida el acto administrativo a través del cual disponga el reintegro al cargo que venían desempeñando y les pague el salario pactado en el contrato junto con las sumas adeudadas con ocasión de la orden de suspensión del contrato, debiendo informar en el término de la distancia el cumplimiento a ésta decisión, so pena de las sanciones legales a que haya lugar.

**TERCERO:** En caso de no ser impugnado el presente fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación remítase con destino a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**

**CATALINA RIOS PENUELA**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO MUNICIPAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**c2143c5e4f852da4ef53f8ee56cb397ed42abd941ba2c8a48d29cc1d49575  
3d0**

Documento generado en 01/07/2020 04:01:08 PM