

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**  
**JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS**  
**LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., cuatro (04) de mayo de dos mil veinte (2020).

**S E N T E N C I A**

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por ALFREDO CURREA TAVERA contra SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S.

**ANTECEDENTES**

El señor ALFREDO CURREA TAVERA, identificado con C.C. No. 79.335.422, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la sociedad SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales a la **salud, mínimo vital, dignidad humana y trabajo**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**<sup>1</sup>:

1. Que desde el 1° de agosto de 2018 desempeña el cargo de Director Médico en la sociedad accionada, en virtud del contrato a término indefinido suscrito con ésta, devengando como salario la suma de \$3.500.000.
2. Que la remuneración que percibe es su única fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, compuesta por su esposa, quien no trabaja ni percibe ingreso alguno, y sus dos hijos que también dependen de él, uno menor de edad y la otra, menor de 25 años que se encuentra estudiando.
3. Que el 30 de julio de 2019 fue hospitalizado en la UCI de la Clínica Reina Sofía hasta el día 12 de agosto del mismo año, permaneciendo hospitalizado en piso hasta el 19 de agosto por un estatus convulsivo. En razón a ello, sostiene que su neurólogo tratante desde ese momento le ha generado indicaciones precisas de medicación, exámenes, realización de actividad física y mental y, luego, de forma progresiva, el inicio de actividad laboral; sin que su patología haya desaparecido, pues aun presenta episodios epilépticos.
4. Que su condición de salud ha sido conocida por la accionada, puesto que incluso en dicha Entidad se le han realizado valoraciones médicas.

---

<sup>1</sup> Folios 1 a 3

5. Que el 16 de marzo la empresa le notificó que le serían concedidas las vacaciones a partir del 17 de marzo, debiendo retornar a sus labores el 15 de abril de 2020.
6. Que el 8 de abril envió un correo a la empresa solicitando indicación acerca de las actividades que debía desarrollar al finalizar su periodo de vacaciones, pero que el día 11 de abril, le fue notificada vía correo electrónico la decisión de suspender en forma indefinida su contrato, a partir del 15 de abril, alegando la existencia de fuerza mayor, de conformidad con el numeral 1° del artículo 151 del CST.
7. Que el 13 de abril puso en conocimiento de la accionada su no aceptación de dicha suspensión, dado que le causaría perjuicios irremediables en sus derechos fundamentales, comunicado en el que también, sostiene, propuso una serie de tareas que él podía adelantar a través de la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa.
8. Que el 14 de abril la empresa rechazó su comunicación, indicándole que no era posible que desempeñara sus labores desde casa y que el último concepto de rehabilitación emitido por la EPS resulta favorable, con lo que no se le vulnera ningún derecho.

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, al trabajo y dignidad humana y, en consecuencia, se **ordene** a la empresa SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S. dejar sin efecto la suspensión del contrato laboral y continúe con su obligación de pagar el salario, junto con las prestaciones sociales (fl. 11).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la empresa SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., se **VINCULÓ** a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO y a la EPS SANITAS, y se **ORDENÓ** correrles traslado para que ejercieran su derecho de defensa, (fl. 81).

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La empresa **SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL – UNIMSALUD S.A.S.**, por intermedio de su Representante Legal, Sra. MARIELA RODRÍGUEZ, allegó contestación a la acción de amparo (fls. 83 a 86), en la cual acepta la existencia del contrato de trabajo con el accionante, el cargo por él desempeñado y el salario devengado. De otro lado, sostuvo que, contrario a lo expuesto por el accionante, este le ha manifestado a la empresa que no vive ni con su esposa, ni con sus hijos, sino que vive solo, ya que se encuentra separado. Manifiesta que, en efecto, la sociedad ha tenido conocimiento del estado de salud del señor CURREA y siempre le ha respetado su estabilidad laboral, reconociéndole todos los emolumentos a los que ha tenido derecho, pero que a la fecha de dicha contestación, éste no ha presentado más incapacidades derivadas de la enfermedad que padece.

Igualmente, recalcó que el 21 de octubre de 2019 la EPS SANITAS emitió un concepto favorable y que el 17 de febrero de 2020 el accionante se reintegró a sus labores; que se le realizó el examen post incapacidad, encontrándose persistencia en su sintomatología, por lo que la empresa, actuando como empleadora del actor, evaluó la funcionalidad de sus limitaciones frente a las 23 funciones que éste tiene a cargo, concluyendo que presenta desempeño aceptable en relación con 9 de ellas, insuficiente respecto de 12 y deficiente en las restantes, por lo que elevó derecho de petición ante la EPS, solicitando valoración de control y valoración del estado actual de rehabilitación del accionante.

Por otra parte, informa que le asiste razón al tutelante respecto de la concesión del periodo vacacional, pero que ello se hizo en atención a la emergencia sanitaria por Covid-19 y conforme a la Circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo. Refiere que es cierto que el actor se comunicó vía correo electrónico para que se le informara las actividades que debía realizar al culminar el periodo de vacaciones, así como también que la empresa el 11 de abril de 2020 le notificó la suspensión del contrato de trabajo, con fundamento en el numeral 1° del artículo 51 del CST, por fuerza mayor o caso fortuito. Resalta que el objeto social de la empresa es la realización de exámenes ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos, y, al haberse disminuido el flujo de pacientes con ocasión de la pandemia, se optó por la suspensión de los contratos de algunos trabajadores (médicos), como el accionante, siendo que, los trabajadores que realizan labores administrativas están trabajando en casa; que en el momento solo cuentan con un médico prestando el servicio por medio tiempo, pero que una vez se supere la emergencia sanitaria se reanudará la prestación del servicio por parte del actor.

Finalmente, señaló ser cierto que el actor manifestó su no aceptación a la medida de suspensión, bajo el argumento de verse afectado su derecho a la salud, pero que la empresa le manifestó al señor CURREA haber optado previamente por las medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo, y, teniendo en cuenta la ampliación del aislamiento obligatorio, con las afectaciones que ello implica, le reiteró que su cargo no era compatible con el trabajo en casa, quedando como última medida la suspensión del contrato, la cual mantiene incólume la obligación de continuar realizando los aportes al sistema de seguridad social, por lo que el accionante puede seguir accediendo a los servicios de salud.

El **MINISTERIO DE TRABAJO** allegó respuesta a través de la Dra. DALIA MARÍA ÁVILA REYES, en calidad de Asesora de la Oficina Asesora Jurídica (fls. 92 a 96) en la cual señala que la Entidad no tiene relación alguna con el accionante, por lo que no es la encargada de rendir informe sobre los hechos de la acción, por lo que consideró además no contar con legitimación en la causa por pasiva, debiendo ser desvinculada del presente trámite.

Reiteró algunas reglas jurisprudenciales en materia de pago de acreencias laborales en sede de tutela y recalcó que el Ministerio ejerce funciones administrativas que no pueden invadir la órbita jurisdiccional, por lo que le está vedado emitir juicios de valor respecto de los derechos de las partes; motivo por el cual solicitó declarar improcedente la acción de amparo en relación con dicha Entidad y exonerarla de toda responsabilidad al respecto.

Por su parte **SANITAS E.P.S.**, por medio de su Representante Legal para Temas de Salud y Acciones de tutela allegó contestación (fls. 98 a 100), informando que el señor CURREA TAVERA presenta cotizaciones en dicha Entidad como dependiente del empleador SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., sin que a la fecha se haya reportado novedad de retiro. Sostuvo que la EPS ha autorizado los servicios médico asistenciales que ha requerido el actor, de manera oportuna y diligente, allegando una relación de los mismos; de manera que considera no haber vulnerado ningún derecho fundamental al accionante y, dado que la Entidad no tiene injerencia en las peticiones de la acción de amparo, solicita declarar su improcedencia y ser desvinculada de la misma, al no contar con legitimación en la causa por pasiva para ser parte.

## **CONSIDERACIONES**

### **DEL PROBLEMA JURÍDICO**

De acuerdo con la situación fáctica expuesta, le corresponde al Despacho determinar la procedencia de este mecanismo para reconocer acreencias laborales a favor del accionante ALFREDO CURREA TAVERA, y en caso afirmativo, establecer si la accionada SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S. vulneró los derechos fundamentales alegados en el escrito tutelar, en razón a la suspensión de su contrato de trabajo y la consecuente cesación del pago del salario.

### **DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA**

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares, de conformidad con lo establecido en el art. 42 del citado Decreto.

Es así, como el numeral 1° del art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, prevé que la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial o ii) aunque existiendo, el mismo no resulte eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el accionante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

Frente al carácter residual o subsidiario de la acción de tutela, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido insistente en la necesidad de que el Juez someta a la estricta observancia de tal presupuesto, los asuntos que llegan a su conocimiento; pues de no hacerse así, esto es, actuando en desconocimiento del principio de subsidiariedad que caracteriza la acción de tutela, se actuaría en contravía de la articulación del sistema jurídico creado en un Estado Social de Derecho, en el cual se han creado diversos mecanismos judiciales para asegurar la protección de los derechos constitucionales de sus integrantes, quienes deben buscar su amparo, en primer lugar, en el Juez Ordinario, denominado Juez natural. (Sentencias Corte Constitucional T-005 de 2014, SU-712 de 2013, SU-617 de 2013, SU-646 de 1999, T-007 de 1992).

Por lo anterior, la acción de tutela procede de manera principal, cuando dentro de los diversos mecanismos judiciales ordinarios de protección de derechos no exista alguno que proteja el derecho conculcado o amenazado y, procede de manera excepcional, cuando se compruebe que el mecanismo judicial ordinario no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados<sup>2</sup> o aun cuando el mecanismo de defensa ordinario resulte idóneo o materialmente apto para conseguir la protección integral y completa del derecho fundamental, el mismo no resulte eficaz ni oportuno de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante<sup>3</sup>, dedicando singular atención al caso de personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta o dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional; pudiéndose conceder el amparo de forma definitiva según las circunstancias particulares que se evalúen.

En suma, la Corte Constitucional, en la sentencia C-132 de 2018, indicó:

*“(...) Así, la idoneidad del mecanismo judicial ordinario implica que éste brinda un remedio integral para la protección de los derechos amenazados o vulnerados, mientras que su eficacia supone que es lo suficientemente expedita para atender dicha situación.”*

## **DE LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**

<sup>2</sup> Sentencias T-441 de 1993, T-594 de 2006 y T-373 de 2015

<sup>3</sup> Sentencia SU-961 de 1999

Según pronunciamientos de la H. Corte Constitucional, la categoría de sujeto de especial protección es otorgada a aquellas personas que, por razones físicas, psicológicas o sociales, merecen mayor atención por parte del Estado para garantizar una igualdad real y efectiva.

De manera que, dentro del grupo poblacional de especial protección constitucional se encuentran los niños, personas de la tercera edad, personas en condición de discapacidad por razones físicas, psíquicas y sensoriales, madre cabeza de familia, entre otros.<sup>4</sup>

## **DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA Y TRABAJO**

La jurisprudencia constitucional ha entendido el derecho fundamental al mínimo vital como la porción de ingresos del trabajador, destinados a la financiación de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestido, acceso a servicios públicos domiciliarios, recreación, atención en salud, entre otros; circunstancias que permiten el desarrollo de su dignidad humana, pues configuran las condiciones materiales mínimas necesarias para su subsistencia<sup>5</sup>.

Así mismo, la H. Corte Constitucional, de manera reiterada ha señalado que el derecho fundamental al mínimo vital comporta una de las garantías de mayor relevancia dentro del Estado Social de Derecho, puesto que su satisfacción irradia directamente en otras prerrogativas constitucionales, tales como el derecho fundamental a la vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social<sup>6</sup>. En tal sentido, ha indicado la Corporación que este derecho se materializa cuando la persona percibe un mínimo básico e indispensable para desarrollar su proyecto de vida.

Al respecto, en la sentencia T-678 de 2017, la Corte señaló que:

*“(...) la protección que se deriva de la garantía del mínimo vital no comporta un carácter cuantitativo sino cualitativo, de manera tal que la satisfacción de dicho derecho no se establece únicamente con base en un determinado ingreso monetario en cabeza del individuo, pues dicho mínimo "debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad.”*

Además, en la sentencia T-891 de 2013, el Máximo Tribunal Constitucional estableció, que, en ningún caso, debe entenderse que salario mínimo es igual a mínimo vital, pues existen casos en que

---

<sup>4</sup> Sentencia T-167 de 2011.

<sup>5</sup> Sentencia T-651 de 2008

<sup>6</sup> Sentencia T-678 de 2017

garantizar a una persona el acceso al salario mínimo, no es suficiente para satisfacer las condiciones básicas que le permiten vivir dignamente.

De manera que, el derecho al mínimo vital es un presupuesto esencial para el goce efectivo de derechos fundamentales tales como la dignidad humana, la vida digna, la salud, el trabajo, entre otros, pues garantiza al individuo sus condiciones básicas de subsistencia; por lo que claramente resulta en una garantía constitucional relevante dentro del Estado Social de Derecho.<sup>7</sup>

Así las cosas, y ante la necesidad de establecer si en un determinado caso se ha visto vulnerado el derecho fundamental al mínimo vital, indicó la Corte en la providencia en mención que corresponde al juez constitucional verificar cuáles son las necesidades básicas o gastos mínimos elementales en cabeza del individuo que solicita el amparo, que sean indispensables para salvaguardar su derecho fundamental a la vida digna, así como evaluar si la persona está en capacidad de satisfacer dichas necesidades ya sea por sí mismo, o por medio de sus familiares.

En concordancia con lo anterior, el Máximo Tribunal Constitucional, ha indicado que cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir dicha afectación, lo cierto es que la regla general es que quien alega la vulneración de este derecho por la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar los hechos en los que basa sus pretensiones; siendo en todo caso necesario el análisis de las circunstancias concretas de cada caso, teniendo en cuenta la calidad de la persona que alega la vulneración, el tiempo durante el cual se ha presuntamente vulnerado el derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que deberá esperar el accionante en el ejercicio de la acción ordinaria para reclamar el pago de sus acreencias<sup>8</sup>.

## **DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA**

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de la pandemia por la Covid-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada inicialmente hasta el 27 de abril y ahora, hasta el próximo 10 de mayo, a través del Decreto 593 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

---

<sup>7</sup> Sentencia T-678 de 2017.

<sup>8</sup> Sentencia T-702 de 2008 y T-381 de 2017.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19, el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito; ampliando en el último decreto las excepciones al aislamiento obligatorio.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

### **DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO**

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la *Licencia remunerada compensable*.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

## **DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 4 de la Ley 50 de 1990, establece la figura de la suspensión del contrato de trabajo, entre otras causales, por fuerza mayor o caso fortuito que *temporalmente* impida su ejecución. Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia SU-562 de 1999, indica, que la suspensión de contratos no es en esencia una "suspensión", en razón a que el contrato no se interrumpe, sino que continúa su ejecución; por lo que en la providencia T-048 de 2018, señala, que las causales previstas en el art. 151 del C.S.T., son taxativas y se deben entender como una situación excepcional.

Por su parte, el Art. 53 del CST, indica, que, los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son, para el trabajador, cesar en la prestación del servicio contratado, y para el empleador, en la obligación de pagar los salarios por el periodo de suspensión; no obstante, el empleador queda obligado a continuar sufragando los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión de su trabajador, so pena de tener a cargo las prestaciones correspondientes por muerte o por enfermedad.

Por lo anterior, se debe entender que el propósito de la suspensión del contrato de trabajo contemplada en el estatuto laboral, es evitar que el empleador intempestivamente impida al trabajador recibir su remuneración de la cual deriva su sustento, por lo que se exige del empleador, que la suspensión del vínculo laboral esté soportada y acreditada en una de las causales contempladas en el art. 51 del C.S.T., so pena de derivar una extralimitación en las facultades del *ius variandi*.

## **DEL CASO EN CONCRETO**

El accionante, Sr. ALFREDO CURREA TAVERA, acude a esta acción de tutela, por considerar que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, que lo hace más vulnerable y por lo cual, busca una protección efectiva a sus derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana y trabajo, que han sido vulnerados por la empresa accionada, al privarlo de su ingreso salarial del cual depende exclusivamente.

Por su parte, la accionada UNIMSALUD S.A.S., manifestó, que, siempre ha sido respetuosa de los derechos del trabajador. Además que por el estado de emergencia por el que atraviesa el País y después de haber agotado

todas las alternativas decretadas por el Ministerio de Trabajo, procedió a suspender el contrato laboral del accionante.

Las entidades vinculadas coincidieron en manifestar, que, carecen de la legitimación en la causa por pasiva frente a los hechos alegados por el accionante.

Así entonces, en el caso bajo estudio, se encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa, comoquiera que la acción fue impetrada por el señor ALFREDO CURREA TAVERA, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados con la suspensión del contrato de trabajo. Igualmente, se satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva de la empresa SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., puesto que, como se manifestó al inició de estos considerandos, la acción de tutela procede en el caso de los particulares, entre otras, cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación, indefensión o posición dominante<sup>9</sup>, lo cual se acredita en el caso sub examine, en razón a que la accionada ostenta el carácter de empleador del accionante, tal como lo aceptó al dar contestación a esta acción constitucional.

Además, revisadas las presentes diligencias, se encuentra acreditado que la acción de tutela se ejerció de manera oportuna, dado que, entre el presunto hecho generador de la vulneración de los derechos fundamentales, esto es, la decisión de suspensión del contrato de trabajo (11 de abril de 2020)<sup>10</sup> y la presentación de la acción (22 de abril de 2020)<sup>11</sup> no transcurrió si quiera 1 mes, con lo que se considera que se hizo en un término razonable, conforme lo ha expuesto la Corte Constitucional, entre otras, en sentencia T-120 de 2020.

Ahora en cuento al requisito de la subsidiaridad que caracteriza esta acción, ha indicarse, que como el señor ALFREDO CURREA TAVERA, busca la protección de derechos económicos derivados de una relación laboral, se tiene, que el mecanismo judicial ordinario principal, es la demanda ordinaria ante la jurisdicción laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que se derivan de los contratos de trabajo, (art. 2 del CPT y SS); sin embargo, como se explicó en el acápite de la procedencia de la acción de tutela, el juez constitucional debe determinar si este mecanismo ordinario resulta idóneo y eficaz para garantizar los derechos que el accionante arguye le fueron lesionados.

Así pues, al analizar el caso en concreto y las circunstancias particulares del accionante, se tiene en primer lugar; que el Sr. ALFREDO CURREA TAVERA, producto de una enfermedad diagnosticada como *“síndrome*

---

<sup>9</sup> Sentencia T-103 de 2019.

<sup>10</sup> Folios 30 a 32

<sup>11</sup> Acta de reparto, folio 80

*convulsivo no especificado*” (fl. 59) ha sido incapacitado en múltiples ocasiones, siendo la última durante el periodo comprendido entre el 23 de enero y el 15 de febrero de 2020, según da cuenta la incapacidad obrante a folio 70 del expediente. Así mismo, del *Informe de valoración 5. Postincapacidad* realizado y allegado por la misma accionada a folio 87, se extrae que el actor presenta antecedentes de convulsión tónico muscular o crisis de ausencia “*en control por neurólogo epileptólogo en toma de medicamentos y control mensual*”; así como un “*trastorno neurocognitivo leve sin alteración del comportamiento (...) en proceso de rehabilitación neuropsicológica y ocupacional*”. Lo cual sitúa al actor en un sujeto de especial protección constitucional, como se expone en la sentencia T-167 de 2011, pues se trata de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión en razón a su deterioro de salud y porque se puede verificar que UNIMSALUD S.A.S. es concedora de la situación del accionante, lo que se desprende del mismo escrito de contestación de la acción de tutela.

Y, en tercer lugar, revisadas las documentales allegas por el actor junto con la presente acción (fls.14 a 79), encuentra el Despacho que, a folio 77 obra factura de fecha 01 de marzo de 2020, expedida por la empresa RV INMOBILIARIA S.A., en la cual se detalla que el señor ALFREDO CURREA TAVERA tiene obligaciones con ésta por concepto de canon de arrendamiento, administración de áreas comunes y un saldo pendiente por incremento de administración, todo por valor de \$1.877.064. Igualmente, a folio 78 obra factura del servicio de medicina prepagada que el señor CURREA TAVERA tiene con COLSANITAS S.A. por valor de \$1.184.400 para el mes de abril de los corrientes.

De manera que, tal como lo afirma el accionante en su escrito tutelar y se acredita con las pruebas arrojadas al paginarío; la eventual vulneración de su derecho fundamental al trabajo y al mínimo vital podría repercutir en las condiciones de vida digna suya, pues es comprensible y se puede presumir, que debido a la suspensión del contrato laboral, del cual como se explicó en líneas anteriores, deriva los ingresos para su sustento se afecte su mínimo vital.

Por lo tanto, si bien el medio de defensa ordinario es idóneo para resolver el asunto puesto a consideración de este Despacho judicial, el mismo no resulta eficaz para evitar un perjuicio irremediable y proteger al Sr. CURREA TAVERA en su condición de sujeto de especial protección constitucional; por lo que configurándose los presupuestos citados por la Corte Constitucional para que proceda esta acción constitucional, se concluye que en este caso particular, aquel mecanismo expedito y eficaz se torna en principal.

Ahora, descendiendo al fondo de este asunto, se tiene, que, el accionante afirma que la accionada con la decisión de suspender su contrato de trabajo a término indefinido, vulnera su derecho al mínimo vital; por el

contrario, la accionada sostiene, que, no genera vulneración a ningún derecho fundamental del accionante, en razón a que la decisión de suspensión del contrato de trabajo obedeció a situaciones objetivas, como son la emergencia sanitaria decretada en el país y la imposibilidad de aplicar alguna de las posibilidades previstas por el Ministerio de Trabajo.

Para resolver la anterior controversia, en primer lugar, se encuentra demostrado que el señor ALFREDO CURREA TAVERA y la sociedad SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S. celebraron un contrato de trabajo a término indefinido el día 1° de agosto de 2018 que tenía como propósito la prestación de servicios personales por parte del actor, como Director Médico de aquella, percibiendo por esa labor la suma de \$3.500.000 (fls. 15 a 17).

En segundo lugar y respecto a la suspensión del contrato de trabajo, se tiene que, conforme a documentales obrantes a folios 28 a 32, la accionada dirigió al actor el día 11 de abril de 2020 comunicación vía correo electrónico en la cual le señala que a partir del día 15 del mismo mes y año se suspendería temporalmente su contrato de trabajo en virtud del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, ante la fuerza mayor que impide el desarrollo del mismo como consecuencia del aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes en el territorio nacional y dado que no se tienen las condiciones para la prestación del servicio objeto del contrato; determinación que, le indicó, se daba como consecuencia de haberse agotado las opciones previstas en la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020.

De otro lado, en dicha oportunidad la pasiva le indicó al accionante que la medida se mantendrá hasta la normalización de la situación o hasta que el Gobierno disponga algo diferente, resaltando que, la empresa continuaría asumiendo el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones.

En este orden de ideas y frente al numeral 1° del art. 51 del CST, se tiene, que, para alegar una causal de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el hecho debe presentar las siguientes características:

1. Debe ser imprevisible e irresistible.
2. No debe ser imputable al empleador.
3. Debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo.
4. Debe ser temporal o pasajero y no indefinido o definitivo.
5. El empleador debe dar aviso de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y éste debe comprobarlo. (Numeral 2 artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965)

Lo anterior se desprende del estudio de las sentencias del 02 de diciembre de 1987, con radicado 1613, con ponencia del Dr. Juan Hernández Sáenz; del 21 de mayo de 1991, radicado 4200, con ponencia del Dr. Jorge Iván Palacio Palacio; del 13 de junio de 1991, con radicado 3965, ponencia Dr. Jorge Iván Palacio Palacio; del 28 de noviembre de 2001, radicado 16595, ponencia Dr. Francisco Escobar Henríquez y del 30 de octubre de 2012, con radicado 39668, ponencia del Dr. Luis Gabriel Miranda.

Así entonces, tenemos, que el extremo accionado de esta Litis, alega que las medidas sanitarias, administrativas y legislativas, expedidas por el Gobierno Nacional y por las autoridades locales, tendientes a prevenir y moderar los efectos de la Covid-19, dentro de las cuales se ordenó el aislamiento obligatorio y la prohibición de movilización y circulación de personas y vehículos en todo el territorio nacional, lo cataloga como una causal de fuerza mayor, al sostener que el accionante no puede realizar el trabajo, después de haber agotado todas las posibilidades previstas por el Ministerio de Trabajo.

Al respecto, téngase en cuenta que aquellas circunstancias generadas por el Coronavirus son irresistibles e imprevisibles para el Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; sin embargo, la orden obligatoria de confinamiento como estrategia para detener la propagación del virus, genera en las diferentes empresas y economías del país efectos colaterales en su productividad, los cuales en el *sub-judice* son difíciles de resistir e inimputables al empleador.

No obstante lo anterior, esa sola situación en este caso particular y concreto, no coloca a las partes en la absoluta imposibilidad de resistir, pues ante la orden de aislamiento, el Gobierno Nacional no solo establece unas excepciones y permite la movilización de personas para que atiendan ciertos sectores de la economía, sino que implementa a través del decreto 492 de 2020, unas medidas tendientes a reactivar líneas de créditos tanto para personas naturales como jurídicas y a través del Ministerio de Trabajo, dispuso de diferentes herramientas para evitar la suspensión del contrato de trabajo de sus trabajadores.

Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto por la OIT el 18 de marzo de 2020; donde invitó a los estados a implementar medidas tendientes a proteger el trabajo de los que hoy son trabajadores formales, habida cuenta, que los estragos de la economía no pueden ser asumidos por el trabajador, debido a que quebrantaría el equilibrio contractual entre las partes de la relación laboral. Y aplicando lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-930 de 2009, en la que se indicó:

*“En estas 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, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho*

*fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciables, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual”*

En este orden, la accionada en su comunicado dirigido al accionante el día 11 de abril de 2020 afirmó que evaluó las posibilidades legales y las contempladas en la Resolución 0803 del 19 de marzo de 2020 para no suspender el contrato de trabajo, sin que ninguna se ajustara al caso del accionante.

No obstante, se avizora en el expediente (fls. 33 a 37) que el señor CURREA TAVERA, el día 13 de abril de la presente anualidad envió un correo electrónico a la empresa accionada, manifestando la no aceptación a la decisión de suspender su contrato de trabajo y proponiendo en cambio, la posibilidad de que le permitiera realizar trabajo en casa, para lo cual manifestó estar dispuesto a realizar el diseño de nuevos productos a ofrecer, de los nuevos protocolos en beneficio de la empresa u otras actividades propias de su cargo que pudieran desarrollarse bajo esa modalidad.

Resaltó el accionante en su comunicación que proponía tales alternativas, en atención a que sus condiciones de salud le exigen mantenerse laboralmente activo como parte del programa de recuperación y, además, ante la necesidad de contar con el mínimo vital para cumplir con las responsabilidades económicas propias y de las personas a su cargo.

En respuesta del 14 de abril de 2020 (fls. 42 a 46), la pasiva comunicó al accionante la imposibilidad de acceder a su petición, por cuanto: i) de conformidad con el manual de funciones del cargo por el desempeñado, así como por la nula operación por parte de la empresa, no se podía implementar el trabajo en casa; ii) el último concepto de rehabilitación emitido por la EPS resultó favorable; y iii) la empresa había adoptado como primera medida una de las opciones dadas por el Ministerio de Trabajo en la Circular 021 de 2020, en relación con el otorgamiento del periodo de vacaciones, puesto que las otras modalidades no le eran aplicables al trabajador; de manera que, ante la prórroga de las medidas de prevención, se debió optar por la suspensión de los contratos como última opción.

Por lo tanto, y aun cuando del actuar descrito por la empresa accionada en su contestación se desprende una actitud diligente de ésta en relación con el trabajador accionante, y allega documentales a través de las cuales es dable concluir que la convocada, en efecto, puso en conocimiento del actor parte de las alternativas posibles para lograr con éste una decisión

consensuada respecto de sus condiciones laborales y evitar la suspensión del contrato de trabajo (fls. 88 a 90); lo cierto es que brilla por su ausencia en el paginario, que la accionada haya negociado alguna de las otras posibilidades entregadas por el Ministerio de Trabajo, como jornada laboral flexible, permisos o licencias remuneradas, salario sin prestación del servicio, disminución del salario o la misma que el accionante propuso a la entidad accionada.

Por lo tanto, la empresa no acredita que efectivamente haya utilizado todos los medios dispuestos por el Gobierno Nacional para resistir la crisis generada por la pandemia Covid-19 y evitar la suspensión del contrato de trabajo del accionante, máxime que el trabajador queda vinculado laboralmente a la compañía y por ende sin posibilidad de acudir a otro empleo o acceder al subsidio de desempleo de las cajas de compensación familiar, por no estar en dichas condiciones, conforme el art. 6 del decreto 488 de 2020.

Ahora en cuanto que aquella situación de confinamiento obligatorio haya colocado a las partes en absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo; se debe tener en cuenta que la empresa accionada en la acción de tutela manifestó que el objeto social de la empresa es la realización de exámenes ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos, y, al haberse disminuido el flujo de pacientes con ocasión de la pandemia, se optó por la suspensión de los contratos de algunos trabajadores (médicos) y que en el momento solo cuentan con un médico prestando el servicio por medio tiempo; entonces advierte el Despacho, que la empresa desconoce la actual situación de salud del peticionario, que si bien tiene concepto favorable de rehabilitación, es más apropiado por su patología de "*síndrome convulsivo no especificado*" que se encuentre ocupado y realizando cualquier actividad; además, la empresa accionada no presenta las razones por las cuales selecciona a otro trabajador en el cargo de médico para prestar el servicio por medio tiempo y no al accionante, cuando tiene la misma profesión, fue contratado para el cargo de Director Médico y puede desempeñar la labor a través de diferentes mecanismos como disminución de la jornada de trabajo y del salario o de compartir el cargo con el otro o los otros profesionales de la salud mientras se supera la situación sanitaria generada por la pandemia de la Covid-19. Por lo tanto, el empleador no acredita que el contrato de trabajo del solicitante de cara al cargo de Director Médico esté en absoluta imposibilidad de ejecutarse.

Además, no está acreditado, que la entidad UNIMSALUD S.A.S., haya comunicado la situación de suspensión del contrato de trabajo del accionante al Ministerio de Trabajo, como lo ordena el art. numeral 2 del art. 67 de la ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965.

Por lo anterior, la causal primera del art. 51 del C.S.T. alegada por la empresa para suspender el contrato de trabajo del accionante, no se

encuentra acreditada, en razón a que la empresa no demuestra que agotó todas las posibilidades para evitar la suspensión del contrato de trabajo; por lo que se concluye, que la suspensión del contrato de trabajo del peticionario no se aviene con la legalidad, sino que se debió a una interrupción intempestiva del contrato de trabajo por parte de su empleador, vulnerando de tal manera, su derecho al trabajo y al mínimo vital.

En consecuencia se **TUTELARÁN** los derechos fundamentales al mínimo vital y trabajo del señor ALFREDO CURREA TAVERA y en consecuencia, se **ORDENARÁ** a SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., por intermedio de su Representante Legal o quien haga sus veces, para que un término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contado a partir de la notificación de la presente providencia; proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor ALFREDO CURREA TAVERA y continúe cancelando sus salarios y prestaciones sociales; para el efecto y durante el periodo que dure el aislamiento obligatorio derivado de la pandemia Covid-19, las partes de común acuerdo pueden pactar formas de remuneración diferentes, atendiendo las circulares y decretos expedidos por el Ministerio de Trabajo y demás que al efecto expida el Gobierno Nacional y sin violentar su mínimo vital.

Finalmente, se **desvinculará** de este asunto a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO y a la EPS SANITAS, pues de lo acreditado en esta acción constitucional, no se observa que hayan incurrido en acción u omisión que hubiese vulnerado los derechos fundamentales invocados por el accionante.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales al mínimo vital y trabajo del señor ALFREDO CURREA TAVERA, vulnerados por la sociedad SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S.

**SEGUNDO:** En consecuencia se **ORDENA** a SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL UNIMSALUD S.A.S., por intermedio de su Representante Legal o quien haga sus veces, para que un término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contado a partir de la notificación de la presente providencia; proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor ALFREDO CURREA TAVERA y continúe cancelando sus salarios y prestaciones sociales; para el efecto y durante el periodo que dure el aislamiento obligatorio derivado de la pandemia Covid-19, las partes de

común acuerdo pueden pactar formas de remuneración diferentes, atendiendo las circulares y decretos expedidos por el Ministerio de Trabajo y demás que al efecto expida el Gobierno Nacional y sin violentar su mínimo vital.

**TERCERO: DESVINCULAR** a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO y a la EPS SANITAS de la presente acción de tutela, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

**CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

**QUINTO:** En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

ORIGINAL FIRMADO

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ**  
**Juez**