REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS contra EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., y las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019.

ANTECEDENTES

El señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, identificado con C.C. No. 1.018.468.023, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., y de las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, para la protección de sus derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, y salud en conexidad con la vida,** por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**[1]**:**

1. Que se encontraba laborando para las empresas accionadas desde el 20 de mayo de 2019 hasta el día 28 de febrero de 2021, desempeñando el cargo de inspector noche, mediante un contrato de trabajo por obra o labor.
2. Que el día 27 de septiembre de 2020, sufrió accidente de trabajo, el cual le causó fractura de tercio medio clavícula derecha, diagnostico que fue manejado a través de cirugía.
3. Que durante este periodo, ha recibido tratamientos, recomendaciones y restricciones médicas, las cuales fueron emitidas por la ARL al Consorcio accionado.
4. Que el día 28 de febrero de 2021, las empresas accionadas procedieron a terminar el contrato de trabajo, por finalización de la labor contratada.
5. Que las empresas que conforman el Consorcio y Transmilenio S.A., no se encuentran en liquidación, y operan normalmente.

[1] 01-Folios 1 a 3 pdf.

6. Que la conducta asumida por las accionadas, vulnera su derecho a la salud, debido a que no podrá continuar con el tratamiento de su patología, derivada de un accidente de trabajo.

Por lo anterior, la accionante **PRETENDE** la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, y salud en conexidad con la vida, y en consecuencia, se **ORDENE** en un término no mayor a 48 horas, el reintegro a su trabajo, el pago de las incapacidades y los aportes a la ARL, y la ubicación en cualquiera de las empresas accionadas, (01-fl. 7 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., y de las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., Y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, y se **ORDENÓ** correrles traslado para que ejercieran su derecho de defensa, (07-fls. 1 y 2 pdf).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Las sociedades **GRUPO IS COLOMBIA S.A.S.**, **JAHV MCGREGOR S.A.S.**, Y **CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A.**, integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, a través de los señores CARLOS JULIO GÓMEZ MORENO, MARIBEL QUIROGA CASTILLO y LUIS GUILLERMO GÓMEZ MAYA, en calidad de representantes legales, dando respuesta a la acción de tutela, señalaron que TRANSMILENIO S.A. no fue empleador del accionante, pues con dicha empresa se suscribió un contrato para *"REALIZAR LA INTERVENTORÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL CONTRATO MEDIANTE EL CUAL SE PRESTARÁ EL SERVICIO INTEGRAL DE ASEO Y CAFETERÍA EN LAS INSTALACIONES QUE FORMAN PARTE DEL COMPONENTE BRT DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C., QUE SE ENCUENTREN A CARGO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO",* el cual inició el 17 de mayo de 2019, y terminó el día 19 de octubre de 2020 para labores operativas, y el día 27 de noviembre de la misma anualidad para labores administrativas.

Manifestaron que en virtud de lo anterior, el día 20 de mayo de 2019 fue suscrito con el tutelante, contrato de trabajo por obra o labor, el cual finalizó el 28 de febrero de 2021, momento en que terminó la incapacidad del trabajador, pues la labor para la cual había sido contratado, culminó el 19 de octubre de 2020, por tratarse de actividades de carácter operativo.

Indicaron que el Consorcio se encuentra en proceso de liquidación, debido a que el contrato 531 de 2019, para el cual fue conformado, culminó el día 19 de octubre de 2020.

Resaltaron que no se está vulnerando el derecho fundamental a la salud del actor, pues su incapacidad médica culminó el 28 de febrero de 2021, y el contrato de trabajo finalizó por una razón objetiva, como lo es la terminación de la obra o labor contratada, aunado a que no les consta que el ex trabajador se encuentre recibiendo algún tratamiento médico para su patología.

En relación con el derecho al mínimo vital, expresaron que al accionante siempre le fue cancelado oportunamente el salario, aun cuando estuvo incapacitado.

Refirieron que la presente acción de tutela se torna improcedente, dado su carácter subsidiario y residual, ya que le corresponde a la justicia ordinaria dirimir este conflicto de carácter laboral, como quiera que el accionante no se encuentra en estado de vulnerabilidad o debilidad, toda vez que su afección de salud se superó el 28 de febrero de 2021.

Añadieron que en el presente caso no se logra divisar un perjuicio inminente, el cual deba ser evitado mediante la acción de tutela, pues el señor EDIER LONDOÑO VARGAS, ha sido atendido por la administradora de riesgos laborales, conforme a lo normado en la Ley 776 de 2002, quien le ha prestado los servicios asistenciales y económicos.

Por lo expuesto, solicitaron despachar desfavorablemente las pretensiones del accionante, pues se encuentra demostrado que, el Consorcio no ha vulnerado ningún derecho fundamental, por el contrario, brindó protección hasta la fecha de terminación de la incapacidad laboral del trabajador, (09-fls. 4 a 26 pdf).

La **EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.,** a través de la doctora TATIANA GARCÍA VARGAS, en calidad de subgerente jurídica señaló que, la presente acción de tutela es improcedente, pues existen otros mecanismos de defensa para debatir este asunto de connotación laboral y económica, a través de los cuales el actor obtendrá la protección efectiva de sus derechos.

Añadió que el accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, pues al reclamarse la protección de un derecho económico, se encontraba en la obligación de demostrar que los emolumentos pretendidos, respaldan su sostenimiento.

Refirió que la empresa nunca ha sido empleadora el tutelante, ya que su vínculo laboral surgió entre él y el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, este último que ejecutó por su cuenta y riesgo, el contrato celebrado.

De otro lado, manifestó que el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, es quien se encuentra legitimado en la causa en este asunto, por tratarse de asuntos derivados de su actividad y marco obligaciones, sin que TRANSMILENIO S.A., tenga injerencia alguna.

Expresó la accionada, que dentro de la acción de tutela, no se probó la debilidad manifiesta, en la cual se encuentra el ex trabajador, mediante recomendaciones médicas, incapacidades previas, o patologías preexistentes.

Finalmente indicó que, de los hechos no se desprende ninguna acción u omisión que resulte imputable a la empresa, (10-fls. 3 a 18 pdf).

CONSIDERACIONES

DE LA ACCIÓN DE TUTELA

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.

DEL PROBLEMA JURÍDICO

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., y las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., vulneraron los derechos fundamentales del señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan

vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral[2].

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.[3]

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas, que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

[2] Sentencia T-143 de 2019.
[3] Sentencia T-041 de 2019.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.[4]

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de 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 hasta el 1° de septiembre de la presente anualidad, a través del Decreto 1076 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.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió 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

[4] Sentencia T-317 de 2017.

primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

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.

DEL CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar, que se encuentra demostrado, que el señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS y el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, el día 17 de mayo de 2019, celebraron un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de inspector de interventoría, servicios que serían prestados a partir del 20 de mayo de la misma anualidad, (09-fls. 45 a 51 pdf).

Así mismo, se encuentra acreditado que, la citada relación laboral terminó el día 28 de febrero de 2021, debido a la finalización de la obra o labor contratada, de conformidad a lo dispuesto en el literal D artículo 61 del C.S.T., (01-fls. 10 a 12 pdf).

Efectuadas las anteriores precisiones, y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.

i) Disminución física del trabajador.

El accionante dentro de los hechos que soportan la presente acción constitucional, refirió que el día 27 de septiembre de 2020 sufrió un accidente de trabajo, el cual le generó *"fractura de tercio medio clavícula derecha cabalgada",* patología que fue manejada quirúrgicamente, (01-fl. 1 pdf).

Para soportar su afirmación, tan solo allegó la recomendación entregada por el médico tratante el día 16 de diciembre de 2020 y válida por 60 días (01-fl. 13 pdf), en la cual se indicó que el accionante, debía evitar el levantamiento y desplazamiento de objetos cuyo peso sea superior a 15 kgs., la vibración continua, y la realización de actividades que requieran equilibro; no obstante, a través de dicha documental no se logra identificar, cuál es la patología que presenta el ex trabajador.

Por su parte, las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, allegaron al plenario, las incapacidades otorgadas al accionante desde el 27 de septiembre de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021 (09-fls. 58 a 63 pdf), de

las cuales se desprende que el diagnóstico del señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, corresponde a *"otros estados postquirúrgicos especificados".*

ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.

Las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, al momento de dar respuesta a la acción de tutela, reconocieron que el trabajador el día 27 de septiembre de 2020, sufrió accidente de trabajo, y señalaron que no les consta, que al mismo se le haya dado un manejo quirúrgico, (09-fl. 5 pdf).

Indicaron además las empresas integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, que al trabajador le fueron otorgadas recomendaciones laborales el día 16 de diciembre de 2020, vigentes por el término de 2 meses, es decir, que la situación de incapacidad se encuentra superada desde el mes de febrero de 2021, (09-fl. 12 pdf).

iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

Aduce el señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, que la conducta asumida por las empresas accionadas, vulneran su derecho a la salud, pues no podrá continuar con el tratamiento que requiere para la patología originada por el accidente de trabajo, la cual es degenerativa por el pasar de los años, situación que lo ubica en un estado de vulnerabilidad y debilidad.

Añadió el tutelante, que las sociedades que integran el Consorcio y Transmilenio S.A., no se encuentran en liquidación, pues operan normalmente, y continúan desarrollando sus actividades, (01-fls. 2 y 3 pdf).

A su turno, las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, señalaron que se encuentra demostrada la causal objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues a pesar de que la labor para la cual fue contratado el accionante feneció el 19 de octubre de 2020, se mantuvo la vinculación hasta el término de la incapacidad médica *-28 de febrero de 2021-*, hecho que demuestra la buena fe con que han procedido las empresas accionadas, (09-fls. 6 y 7 pdf).

A su turno, la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., señaló que suscribió el contrato No. 531-2019 con el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, el cual según la modificación No. 6, se encuentra terminado, (10-fl. 5 pdf).

Para soportar la anterior afirmación, TRANSMILENIO S.A. allegó la adición al contrato 531-2019, en el cual se decidió prorrogar el plazo de su ejecución por el término de 8 días calendario, finalizando entonces el 27 de noviembre de 2020, (10-fls. 35 a 37 pdf).

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor del accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar al señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues si bien el médico tratante de la ARL SURA el día 16 de diciembre de 2020, le había entregado recomendaciones laborales para el término de 60 días, a la fecha de su desvinculación ya no se encontraban vigentes.

De otro lado, y pese a que la carta de terminación del contrato de trabajo se entregó al accionante el día 28 de febrero de 2021, momento para el cual se encontraba incapacitado, lo cierto es que, la decisión del empleador no surtía efectos desde ese momento, sino a partir del 1° de marzo hogaño, así que, mal haría el Despacho en considerar, que el vínculo laboral feneció dentro del periodo de incapacidad del señor EDIER LONDOÑO VARGAS.

Además, no existe soporte alguno que permita concluir, que a partir del 1° de marzo de 2021 al accionante se le otorgó una prórroga de la incapacidad, o le fueron entregadas nuevamente recomendaciones laborales; y aunque en el escrito de tutela se indicó por parte del ex trabajador, que se encuentran en tratamiento médico para su patología, ningún medio probatorio allegado al plenario, acredita esa afirmación.

Por otra parte, a través de los argumentos presentados por la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., está claro que la terminación del contrato de trabajo del accionante no obedeció a una razón injustificada o subjetiva, pues a través del otro sí No. 6 al contrato 531-2019, no queda duda que el vínculo existente entre dicha empresa y el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, culminó el 27 de noviembre de 2020, es decir, que la relación laboral con el tutelante se mantuvo hasta el 28 de febrero de 2021, con ocasión a la incapacidad médica otorgada hasta esa fecha.

Y es que debe resaltarse por este Despacho, que en el parágrafo segundo de la cláusula primera del contrato de trabajo por obra o labor suscrito entre

el señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS y el CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2019, se indicó que el vínculo laboral se extinguía al momento de finalizar el contrato 531 de 2019, (09-fl. 45 pdf), circunstancia que se encuentra plenamente demostrada a través del otro sí No. 6, aportado por TRANSMILENIO S.A., (10-fls. 35 a 37 pdf).

De manera que, el señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-,* con el fin de dirimir la controversia suscitada con la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENOS TRANSMILENIO S.A., y las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Por lo anterior, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

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: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por el señor EDIER ESTEBAN LONDOÑO VARGAS en contra de las sociedades EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A., y las sociedades GRUPO IS COLOMBIA S.A.S., JAHV MCGREGOR S.A.S., y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA INTEGRAL S.A., integrantes del CONSORCIO INTER-ASEO TMSA 2.019, por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

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

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

CÚMPLASE.

Firmado Por:

DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 012 PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA 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:
71608c99e27cb8abb75ce031120e99d6981df18f5ed88da107703e5591f6c693
Documento generado en 16/03/2021 02:17:59 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica