

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO TREINTA CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., veintiuno de mayo de dos mil veinte

ACCIÓN DE TUTELA No. 110014189039-2020-00004-01

ACCIONANTE: JULIO MARIO ARAUJO LOZANO.

ACCIONADO: LA SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MÓVIL S.A.S.

ASUNTO

Decide el Despacho la impugnación interpuesta por la accionada **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MÓVIL S.A.S.** contra el fallo de tutela adiado 13 de abril de 2020, proferido por el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ.**

ANTECEDENTES

El accionante Julio Mario Araujo Lozano, manifestó que trabaja en la empresa accionada desde el 05 de junio de 2013, mediante contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de operador de bus articulado, y que ha sido diagnosticado con hernia inguinal bilateral, cálculo en la vesícula biliar y múltiples hernias discales, además de que fue paciente oncológico, patologías que le han generado incapacidades y han afectado negativamente su salud, por lo cual cuenta con recomendaciones y restricciones médico-laborales sobre las que tiene conocimiento su empleadora.

Agregó que, el 30 de octubre de 2019, la encartada le comunicó que debido a la finalización del contrato de concesión SN de 2000, suscrito entre Transmilenio S.A. y Ciudad Móvil S.A.S., se daría aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que da lugar al pago del salario cuando no haya prestación del servicio a causa del empleador, sin embargo, a pesar del estado grave de salud del gestor, Ciudad Móvil S.A.S. lo obligaba a cumplir su jornada laboral en otro lugar designado por ésta, sin que desarrollara función alguna.

Finalmente, adujo que, con fundamento en la declaratoria del Estado de Emergencia por la pandemia del COVID-19, y en aras de evitar el contagio y

propagación de la enfermedad, el 18 de marzo de 2020 la accionada decidió suspender su vínculo laboral, argumentando el acaecimiento de fuerza mayor, decisión sobre la que no se pidió autorización al Ministerio de Trabajo, razón por la cual se afectó su ingreso salarial, ignorando que es padre cabeza de familia y se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por las patologías que padece.

Con fundamento en lo anterior, solicitó se amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, trabajo en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, estabilidad laboral reforzada, intimidad, buen nombre, libre desarrollo de la personalidad, debido proceso y vida digna, ordenando a Ciudad Móvil S.A.S. declarar la ineficacia de la suspensión de su contrato, además de pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 19 de marzo de 2020, y los que en adelante se causen.

TRÁMITE

Una vez reunidos los requisitos de ley, el juez de instancia mediante providencia adiada 03 de abril de 2020, admitió la acción propuesta; ordenó oficiar a la entidad accionada para que se pronunciara sobre cada uno de los hechos y derechos que dieron origen a la acción y dispuso vincular de oficio al Ministerio de Trabajo, a la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud – ADRES y a Sanitas EPS.

En el término de traslado, la **Sociedad Internacional de Transporte Masivo S.A.S. - Ciudad Móvil S.A.S.**, señaló que las patologías de las que se adolece el gestor no le constan, por cuanto su historia clínica goza de reserva legal, a lo que agregó, que debido a que su único objeto social era la prestación del servicio de transporte terrestre de pasajeros al interior del sistema masivo de transporte de Bogotá D.C., y el contrato de concesión SN de 2000 suscrito con Transmilenio S.A. finalizó el 30 de septiembre de 2019, la empresa dejó de percibir las ganancias que normalmente ingresaban a su patrimonio, razón por la cual dio aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de que el trabajador cumpliera con las obligaciones que tenía con su empleador, como la de completar su jornada de trabajo.

Concluyó, manifestando que la decisión de suspender el contrato de trabajo suscrito con el actor, obedecía al acaecimiento de la causal primera invocada por el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta las medidas

sanitarias dictadas por el Gobierno Nacional a causa de la pandemia del COVID-19, causal que no consagra que sea necesaria autorización del Ministerio de Trabajo para suspender el vínculo laboral, cuando exista fuerza mayor o caso fortuito que impidiera la ejecución del mismo, y en ese sentido, toda vez que el único competente para determinar si aquella causal está debidamente acreditada es el juez laboral, el presente trámite constitucional es improcedente.

A su turno, el **Ministerio de Trabajo**, luego de hacer mención de la normatividad que regula la suspensión de los contratos de trabajo, la estabilidad laboral reforzada y la improcedencia del pago de acreencias laborales a través de la acción de tutela, esgrimió su ausencia de legitimación en la causa por pasiva, solicitando su desvinculación.

Finalmente, la **Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud – ADRES y Sanitas EPS** arguyeron la improcedencia de la presente acción con respecto a ellas, por cuanto no han vulnerado los derechos fundamentales del actor con su acción u omisión, y, en consecuencia, solicitaron su desvinculación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de tutela de primer grado, luego de hacer un estudio sobre lo sucedido en el trámite de la instancia, concedió el amparo. Concluyó que la empresa empleadora no tuvo en cuenta todas las alternativas propuestas por el Gobierno Nacional y el Ministerio de Trabajo, para garantizar el empleo del actor, aunado a que, no fundamentó de manera amplia cuáles eran las razones por las cuales se presentaba la causal de fuerza mayor o caso fortuito, además de que, debió haber agotado la solicitud de la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, para declarar la suspensión del contrato de trabajo, respetando las garantías fundamentales del activante.

IMPUGNACIÓN

Notificada la sentencia a las partes, la accionada dentro del término de ley impugnó la providencia. Consideró que el juez de primera instancia erró, al no tener en cuenta que la suspensión del contrato de trabajo, que está fundamentada en la causal primera del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, no requiere autorización del Ministerio de Trabajo, aunado a que, el único juez que puede

valorar la existencia de fuerza mayor o caso fortuito es el juez laboral, y en ese sentido, no se acreditaron los presupuestos fácticos para poder vaciar la competencia legal establecida para ello.

CONSIDERACIONES

En el caso bajo estudio, y toda vez que su génesis se encuentra en determinar si el accionante Julio Mario Araujo Lozano, tiene derecho o no, bajo el amparo constitucional de tutela, a la estabilidad laboral reforzada, y si, la accionada vulneró sus garantías fundamentales, declarando unilateralmente la suspensión de su contrato de trabajo. Es necesario traer a colación la Sentencia T-320 de 2016, donde la Corte Constitucional, sostuvo:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.”

Y en lo que atañe a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, concluyó:

“Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.”

Memorado lo expuesto por el máximo tribunal constitucional, y teniendo en cuenta el material adosado al expediente, de entrada se advierte que la impugnación presentada por la accionada no tiene vocación de triunfo, por cuanto, a pesar de que el gestor no aportó las incapacidades causadas a raíz del cáncer que padece, ni hay prueba de que hayan sido expedidas recomendaciones laborales a causa de ella, y que las mismas hayan sido radicadas ante la empleadora, no es menos cierto, que de la contestación aportada por Sanitas EPS, se extrae que el acto,

efectivamente padece cáncer de amígdala o de la orofaringe, y se encuentra en tratamiento para el control de ese diagnóstico, el cual ha sido considerado como una enfermedad catastrófica por las Altas Cortes en reiteradas ocasiones, situación de la que se puede concluir, que el señor Araujo Lozano es un sujeto de especial protección constitucional, y en ese sentido, se encuentra en una situación de debilidad manifiesta frente a la accionada, razones por las cuales, Ciudad Móvil S.A.S. debió pedir autorización al Inspector de Trabajo antes de haber afectado las condiciones laborales establecidas por el contrato de trabajo suscrito entre ambas partes, generando un detrimento en el mínimo vital del actor y limitando su acceso al derecho fundamental al trabajo.

Por esa misma vía, es necesario traer a colación, que debido al acaecimiento de la pandemia del COVID-19, el Gobierno Nacional declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, a través del Decreto 417 de 2020, y, en consecuencia, diferentes entidades estatales han emitido pronunciamientos que consagran medidas para contrarrestar el contagio de la enfermedad, y especialmente, para garantizar los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales se encuentra la Circular 021 expedida por el Ministerio de Trabajo, que describe las posibles modalidades de trabajo que puede adoptar el empleador en aras de garantizar el acceso al trabajo de sus colaboradores, dentro de las que se encuentran: i) el Trabajo en Casa; ii) el Teletrabajo; iii) la Jornada Laboral Flexible; iv) las Vacaciones Anuales Individuales o Colectivas; y v) los Permisos Remunerados y el Salario sin Prestación del Servicio, alternativas que, si bien no son de obligatorio cumplimiento, no se evidencia que en aras de salvaguardar el acceso al mínimo vital del aquí accionante, Ciudad Móvil S.A.S. haya hecho reparo alguno en la implementación de alguna de esas estrategias, ignorando su responsabilidad como empleador de garantizar el bienestar de sus trabajadores, a lo que se agrega, que el derecho al trabajo está consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y toda persona tendrá derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, por lo cual, la empresa contratante está obligada a agotar los mecanismos con los que cuente para garantizar la no terminación del contrato de trabajo.

Igualmente, examinando el argumento de la encartada que estipula que la causal 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, faculta al empleador para

suspender el contrato de trabajo sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, cuando se presente fuerza mayor o caso fortuito que impida la ejecución del mismo, éste no está llamado a prosperar, toda vez que si bien es cierto, la Circular 022 del Ministerio de Trabajo no tiene fuerza vinculante, ésta consagra que la configuración o no de la fuerza mayor corresponde a un Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración, lo cual no faculta a las empresas contratantes para determinar si la pandemia constituye fuerza mayor o no, pues como bien dice el referido pronunciamiento, esa declaratoria debe tener origen judicial, aunado a que, el mentado Ministerio no ha autorizado la suspensión de contratos laborales, y en ese sentido, a pesar de que la norma sustantiva laboral no consagra la autorización previa como requisito para la suspensión del contrato, por la causal aquí invocada, en aras de garantizar el acceso a los derechos de los trabajadores, y teniendo en cuenta la responsabilidad social que tienen las empresas, la cual está cimentada en el artículo 333 de la Constitución Política, es menester para los empleadores, elevar solicitud ante la autoridad laboral competente, antes de cambiar las condiciones del vínculo laboral existente con sus trabajadores, sobre todo, durante el acaecimiento de una pandemia.

Finalmente, la accionada indica que con fundamento en el artículo 3 del Decreto 488 de 2020, proferido dentro del desarrollo de la Emergencia Económica, Ecológica y Social, el trabajador que haya presentado una disminución en su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, situación de la que eventualmente podría beneficiarse el señor Araujo Lozano, sin embargo, ello solo sería procedente, en caso de que su empleador haya agotado los demás mecanismos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo para garantizar la normal ejecución del contrato de trabajo y el ingreso salarial del trabajador, requisito que no fue comprobado por Ciudad Móvil S.A.S., pues en lugar de acogerse a alguna de las diferentes alternativas mencionadas en párrafos anteriores, decidió suspender el contrato del actor, sin previa autorización del referido Ministerio, e ignorando por completo la enfermedad catastrófica que el gestor padece, vulnerando así sus garantías fundamentales.

Corolario de las razones previamente expuestas, y una vez desvirtuada la argumentación propuesta por la impugnante, la decisión de primera instancia ha

de confirmarse en integridad por configurarse en el presente caso la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital del aquí accionante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en integridad el fallo de primera instancia dictado por el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**, el 13 de abril de 2020.

SEGUNDO: NOTIFICAR lo aquí resuelto a las partes involucradas en este trámite, a través del medio más expedito.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Honorable Corte Constitucional para la eventual revisión de los fallos proferidos en el presente asunto.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,


CLAUDIA PATRICIA NAVARRETE PALOMARES
JUEZA

NOP