



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**
j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., veintiuno (21) de abril de dos mil veintidós (2022)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2022-00493-00
ACCIONANTE: EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA.
ACCIONADO: YUMA CONCESIONARIA S.A.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES:

1.- Hechos

Expone **DAUNER MOSCOTE GUERRERO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.949.918, en calidad de presidente del sindicato SINTRAIME SECCIONAL COPEY, como fundamentos de la tutela, en síntesis, que **EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.958.583 se vinculó laboralmente en la empresa accionada, desde el 14 de abril del año 2011 así como a el sindicato Nacional de la Industria Manufacturera, Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electro metálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines, Derivados, y Similares del Sector - SINTRAIMESECCIONAL COPEY, en donde funge como tesorero.

Que el 19 de febrero del presente año la accionada **YUMA CONCESIONARIA S.A.**, le notificó al aquí representado la suspensión del contrato de trabajo sin cumplir con los requisitos consagrados en el artículo 51 del C.S.T., como tampoco le brindó la posibilidad de ser reubicado en otra área de la empresa donde se requiera atención al público desconociendo su calidad de sindical, pues asegura no recibir salario ni beneficios del Laudo Arbitral desde la segunda quincena del mes de febrero del año 2022, generándole un desmedro en sus condiciones de trabajo en razón a ser su único ingreso.

Indicó que la accionada no solicitó autorización judicial por parte de juez laboral para desmejorar las condiciones del trabajador, así como precisó que la suspensión de su contrato de trabajo se basó en la falta de vacunación contra el Covid 19, amparado en la Circular No. 003 del 12 de enero del año 2022 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Que la accionada en la notificación de la suspensión del contrato de trabajo le informó al representado que se abstendría de permitirle el ingreso laboral hasta que no presente carné de vacunación así como no asistirle obligación de reconocer y pagar su salario hasta no demostrar el inicio del plan de vacunación pues no recibe pago de salarios, seguridad social, prestaciones y todo emolumento de carácter salarial legal o extralegal vulnerando con ellos sus derechos fundamentales además de desconocer su calidad de padre cabeza de familia y la condición especial de su menor hija quien precisa requiere de una atención médica especializada.

2.- La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita se ampare su derecho fundamental al trabajo, vida, mínimo vital, fuero sindical y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la accionada dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA, ordenándose reintegrarlo a sus labores en el cargo desempeñado o uno de igual o de mejor categoría sin solución de continuidad, así como el pago de salarios, beneficios del Laudo Arbitral, prestaciones sociales legales y extralegales y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde la fecha de la suspensión del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro a sus labores y las que se sigan causando.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción mediante auto de fecha 5 de abril de 2022, se ordenó la notificación a la accionada **YUMA CONCESIONARIA S.A.**, a efectos de que ejerciera el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, quien, dentro del término legal conferido, emitió pronunciamiento en la que manifestó: *“...[e]n primer lugar, nos permitimos aclarar al despacho de conocimiento, que el señor Moscote carece de legitimación en la causa para presentar acciones de tutela en nombre del señor Eduardo Luis Freyle, puesto que este último no le ha concedido poder ni autorización de ningún tipo”*.

Seguidamente indicó: *“El señor Freyle no cuenta con la calidad de padre cabeza de familia, como equivocadamente refiere. Tan es así, que aun pudiendo hacerlo, no tiene registradas como beneficiarias en salud, ni a su menor hija supuestamente discapacitada, ni a la madre de esta. En efecto, que la señora Kelly Johanna Falcon, madre de su menor hija, aparece afiliada bajo la calidad de Cabeza de Familia, en seguridad social, según consta en información certificada por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES. Así mismo, la menor Deglis Camila Freyle Falcon, aparece en el ADRES como beneficiaria de su mamá, y no del trabajador de mi representada”*

Informó: *“[e]l 17 de febrero mi representada le notificó al trabajador que en atención a lo dispuesto en la circular 0003 del 12 de enero de 2022 y con miras a proteger su salud, la de sus compañeros y la del público en general, no se le permitiría ingresar a las instalaciones de la empresa hasta tanto presente el carnet que acredite el cumplimiento del esquema de vacunación”*

Agregó: *“...[e]l pago de salario es una consecuencia de la prestación personal del servicio. El salario según el artículo 23 del código laboral es uno de los 3 elementos del contrato de trabajo directamente ligado al servicio. El salario es una contraprestación directa de los servicios personales prestados, por lo cual, ante la ausencia de prestación personal de servicios, este deja de causarse. El salario es el pago del servicio, si no hay servicio no hay salario. EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Modificado por el art. 14 de la Ley 50 de 1990. Los beneficios contemplados en el laudo arbitral dependen directamente de la prestación personal del servicio por parte del colaborador”*

Precisó que: *“...buscó por todos los medios instarlo a cumplir con el esquema completo de vacunación. En ese sentido, adjuntamos cartas dirigidas al empleado, en las cuales lo invitamos a vacunarse. El empleado tiene el cargo de Auxiliar de Carro Taller, se trata de un trabajador que tiene contacto permanente con público (...) El artículo 2 del Decreto 1615 de 2021, establece la obligatoriedad del carné de*

vacunación. Dada la importancia de la vacunación para el cuidado de la salud propia y de la comunidad, el Ministerio de Trabajo mediante la circular 0003 del 12 de enero de 2022 insta a los empleadores a exigir a sus trabajadores la presentación del carné de vacunación.”

“(…) La circular señala que “se debe tener en cuenta la obligatoriedad en el cumplimiento del esquema de vacunación para quienes trabajen en los establecimientos abiertos al público”, Igualmente señala que se incluye en esta exigencia de vacunación “toda actividad que implique atención al público” lo cual aplica al trabajador, que tiene contacto directo con público en general. Frente a empleados que prestan servicios en la vía pública y atienden usuarios, como es el caso del señor Freyle, por realizar actividades que implican la atención al público de manera directa, encontramos que es una actividad incluida en la Circular 00003 de 2022 en las que los trabajadores deben acreditar el esquema de vacunación. En este caso no se impusieron sanciones, ni se suspendió el contrato”.

La accionada fue enfática en resaltar que no existió suspensión alguna del contrato de trabajo, así como: “...si en gracia de discusión se argumentara que supuestamente existió suspensión del contrato, la misma NO requería permiso del juez del trabajo, pues el artículo 412 del CST (...) Reiteramos que el contrato se mantiene vigente. Sin embargo, ante la no prestación del servicio no se generan salarios (...) La determinación de mi representada NO constituye desmejora alguna para el empleado, quien cuando lo decida, podrá regresar a trabajar en el mismo cargo y percibiendo el mismo salario. Nada tiene que ver la decisión de mi representada, con la calidad de aforado que dice tener el señor Freyle”

Finalizó advirtiendo que: “[l]a decisión del empleado de no vacunarse y por lo tanto no asistir a trabajar, únicamente ha generado que no se causen salarios a su favor, así como beneficios atados a la prestación del servicio, contemplados en el Laudo arbitral aplicable. Mi representada sigue cotizando a seguridad social, respecto de este colaborador, aun cuando no asista a laborar. Ha sido decisión de este no vacunarse, y mi representada únicamente ha buscado proteger su salud, la de sus compañeros y la del público en general (...) La actuación de YUMA frente a cualquier ciudadano, trabajador o no, ha sido la de dar cumplimiento al ordenamiento legal vigente, y de ninguna manera se ha violado derecho fundamental alguno del señor Eduardo Freyle por el contrario, se ha velado por el cuidado y la salud de todos nuestros trabajadores y usuarios, ello por cuanto ha instado y exigido conforme lo establece y permite el Decreto 1408 de 2021 y la circular 003 del 2022 la presentación de su carné de vacunación”.

*Por su parte, las entidades vinculadas, **SINTRAIME SECCIONAL COPEY** indicó que: “... como quiera que el presidente de esta seccional es el mismo que impetró la acción de tutela, ratificamos los hechos y pretensiones de la misma”. En su orden, La **JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** precisó: “[r]evisando las bases de datos de los casos y documentos que reposan en esta Junta Regional de Bogotá y Cundinamarca, NO SE ENCONTRÓ REGISTRO de solicitud ni calificación a nombre del accionante o de alguno de los integrantes de su núcleo familiar”.*

EL MINISTERIO DEL TRABAJO, realizó un recuento normativo frente a la suspensión del contrato de trabajo, estabilidad laboral reforzada en condición de padre cabeza de familia, del derecho de asociación y libertad sindical y la estabilidad del trabajador aforado y, señaló la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, sin perjuicio de la decisión constitucional, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio

y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

SALUD TOTAL EPS-S S.A., informó que: *“DAUNER MOSCOTE GUERRERO se identifica con cédula de ciudadanía número 1063949918, cursa con afiliación en esta entidad en calidad de Cotizante del Régimen Contributivo desde el 01 de octubre del 2019 su estado de afiliación es ACTIVO. Como aportante el empleador YUMA CONCESIONARIA SA, quien reporto novedad de ingreso el 08 de marzo del 2018 y sin novedad de retiro (...) Ahora bien, luego de validar con el área correspondiente, no se tiene registro de afiliación de las menores a las que se hace referencia (sic) en el escrito de tutela; ahora bien, vale la pena resaltar que tanto el cotizante como su grupo familiar, cuentan con todas las garantías para el acceso a los servicios de salud que requiera(...) Por lo tanto, SALUD TOTAL EPS-S S.A no ha violado ningún derecho, ni mucho menos fundamental, porque nunca ha atentado contra los derechos del accionante, como queda demostrado, la conducta de nuestra entidad se aviene al cumplimiento de las Normas, situación que en ningún momento puede ser considerada arbitraria.”*

II. CONSIDERACIONES:

De la Acción de Tutela:

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si el accionante en representación del señor EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA se encuentra cobijado con especial protección constitucional al encontrarse incapacitado y, por ende, si se han vulnerado los derechos fundamentales a la vida, integridad, trabajo, estabilidad laboral reforzada y, al mínimo vital por parte de la accionada con ocasión a la terminación de la relación laboral.

Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

“1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para

proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. **Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.** 5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8. Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas.”

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

De la Estabilidad Laboral

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada “...es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”¹. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta²

“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(...) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) **se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión**”³. (se destaca)

¹ Sentencia T-188 de 2017

² “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)**“Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

³ Sentencia T 521 de 2016.

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias “(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”⁴.

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica. (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación. (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”⁵

Acción de tutela para reclamar acreencias laborales – procedencia excepcional

Sobre el particular, tratándose de acreencias laborales, la acción constitucional no puede ser tenida como un mecanismo para desplazar los medios ordinarios de defensa judicial, según se estipuló en la Sentencia T-883 del 2012, “(...) salvo que ellos se muestren ineficaces o se evidencie el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, conforme con las características de residualidad y subsidiariedad. De lo contrario, la acción de tutela desbordaría la órbita en la cual fue instituida en el ordenamiento jurídico colombiano y se desdibujaría la función del juez constitucional como garante de los derechos fundamentales. **La acción de tutela solo es procedente para reclamar el pago de acreencias laborales si se observa la afectación de un derecho fundamental, como lo es el mínimo vital, o si se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable en razón a la edad y estado de salud del accionante**” (Negrilla fuera de texto).

Caso Concreto

Descendiendo al sub examine y analizadas las pruebas allegadas al plenario, observa el Despacho que se encuentran acreditadas las condiciones necesarias para acceder a la acción tuitiva, como quiera que, en efecto, el accionado actuó de manera arbitraria en su calidad de empleador sobre el trabajador aquí representado, por no permitir el acceso a la prestación del servicio y restringirle además el pago de sus salarios de ley, en razón a la exigencia del esquema de vacunación contra el Covid-19, como seguidamente se expondrá.

Legitimación activa

Es este punto, previo abordar de fondo el estudio de la presente actuación, procede el despacho a resolver la legitimación en la causa por activa para interponer la acción de tutela por parte del señor **DAUNER MOSCOTE GUERRERO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.949.918, en calidad de presidente del sindicato SINTRAIME SECCIONAL COPEY, y representando al sindicalista,

⁴ Sentencia T-092 de 2016.

⁵ Sentencia T-420 de 2015

señor **EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.958.583.

El artículo 86 de la Constitución Política, consagra que cualquier persona que se encuentre dentro del territorio nacional o fuera de él, pueda interponer acción de tutela directamente o por quien actúe en su nombre, mediante un procedimiento preferente, informal y sumario, cuando considere que se le han vulnerado sus derechos fundamentales, a su turno, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, señala que la acción de tutela puede ser promovida por la persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, *"quien actuará por sí misma o a través de representante"*.

Sobre el particular, en sentencia T-552 de 2006, la H. Corte Constitucional, consideró que: *"...la legitimación en la causa por activa en los procesos de tutela se predica siempre de los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados. Sin embargo, tal como lo ha establecido la Corte en anteriores oportunidades⁶, a partir de las normas de la Constitución y del decreto 2591 de 1991, el ordenamiento jurídico colombiano permite cuatro posibilidades para la promoción de la acción de tutela. La satisfacción de los presupuestos legales o de los elementos normativos de alguna de estas cuatro posibilidades, permiten la configuración de la legitimación en la causa, por activa, en los procesos de tutela. Esas cuatro posibilidades son las siguientes: (i) el ejercicio directo de la acción de tutela. (ii) El ejercicio por medio de representantes legales (caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas). (iii) El ejercicio por medio de apoderado judicial, caso en el cual el apoderado debe ostentar la condición de abogado titulado y al escrito de acción se debe anexar el poder especial para el caso, o en su defecto el poder general respectivo, y (iv) la del ejercicio por medio de agente oficioso".⁷*

De lo anterior se concluye, que el señor Dauner Moscote Guerrero se encuentra legitimado por activa para interponer la acción de tutela, esto por cuanto en la página 69 del folio 4 del cuaderno digital de tutela, se observa que el señor Eduardo Luis Freyle Valencia otorgó poder amplio y suficiente al señor Moscote Guerrero quien funge como representante legal del sindicato Sintrame Seccional Copey, mismo en el que el señor Freyle Valencia funge como tesorero.

De la relación laboral

Precisado lo anterior y adentrando en la problemática del caso en estudio, se evidencia que existen los elementos de juicio suficientes que vislumbran de manera contundente la relación laboral entre las partes, debido a que en la documental aportada, aunado a los informes rendidos en la presente actuación y la aseveración realizada por parte de la accionada YUMA CONCESIONARIA S.A., el señor EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA se desempeña en el cargo de Auxiliar de Carro Taller y su contrato de trabajo, según lo aseveró la encartada, no ha sido suspendido.

En tal contexto, se evidenció que la accionada en aras de mitigar la propagación del Covid-19 y atendiendo que el accionante FREYLE VALENCIA realiza actividades que implican atención al público determinó exigirle conforme la Circular 003 del año 2022 acreditar el esquema de vacunación para dar continuidad a su prestación del servicio, a lo que por razones de índole personal el señor Freyle Valencia optó por no ser parte de dicho sistema de vacunación, lo cual conllevó a

⁶ Sentencia T-531 de 2002, M. P. Dr. Eduardo Montealegre Lynett.

⁷ Sentencia T-552 de 2006, M. P. Dr. Jaime Córdoba Triviño.

que ante la negativa del trabajador en acreditar a su empleador el cumplimiento del esquema de vacunación para poder prestar sus servicios laborales, de manera unilateral este último impidió la prestación del servicio por parte de su trabajador al negarle su ingreso además de cesarle el pago de su salario ante el argumento de que ello es una contraprestación directa del servicio y el cumplimiento del Decreto 1615 de 2021 y la Circular 003 del año 2022 expedidas por el Ministerio del Trabajo, denotándose una clara y directa transgresión de los derechos fundamentales del trabajador, que rayan con la discriminación.

Lo anterior si en cuenta se tiene que si bien la Circular No. 003 del 12 de enero del año 2022 emitida por el Ministerio del Trabajo mediante la cual se realizó la exigencia del esquema de vacunación Covid-19 a trabajadores de los sectores productivos abiertos al público, así como en el inciso 2° del párrafo 2° del artículo 2° del Decreto 1615 del año 2021 el cual precisó la exigencia del cané de vacunación contra el Covid-19 o certificado digital de vacunación en el que se evidencie el esquema de vacunación completo -mínimo dos dosis- como requisito de ingreso a ciertas actividades allí dispuestas, empero, debe también resaltarse lo exhortado por el Ministerio en dicha circular en su numeral 4° el cual precisa que: ***“[e]l empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer protocolos de bioseguridad para la protección de la vida y salud de sus trabajadores, tales como el cumplimiento del esquema de vacunación, en armonía con lo señalado en la Circular No. 047 de 2021, y medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar el desarrollo de las actividades laborales en los sitios de trabajo en condiciones seguras”*** resalta el despacho.

En estricto sentido, en la Circular No. 0047 del 5 de agosto del año 2021 antes citada, se mencionaron los aspectos a tener en cuenta en relación con la vacuna contra el Covid-19, en donde se señaló: *“[d]e igual forma se debe precisar y resaltar, que se recomienda una fuerte campaña pedagógica de sensibilización humana y de responsabilidad social, en donde prevalezca la protección de la vida, la salud, y el bienestar general, para que las personas opten por la vacuna como un componente fundamental para el retorno de sus actividades, garantizando la posibilidad de que se acuda a los puestos de vacunación aun en jornada laboral...”*, empero realizó la siguiente precisión y advertencia: ***“...sin embargo ante la negativa de aplicarse la vacuna no es viable exigirla como requisito para ingreso o permanencia en el empleo, pues esto representaría una clara vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores”***.

Bajo la anterior normativa, es evidente que el actuar de la empresa accionada resulta arbitrario y discriminatorio, al escudarse en la normatividad arriba precisada, interpretándola de forma sesgada y antojadiza, impidiéndole ejercer su labores y bajo ese abrigo, negarse a pagar su salario, teniendo en cuenta que ello devino de la carga por este impuesta, por demás, alejada del contenido de las mismas, esto por cuanto de su tenor se desprende que ante la negativa de aplicarse la vacuna contra el Covid-19 no significa que, en consecuencia, sea permitido exigirla obligatoriamente como requisito para el ingreso o permanencia en el empleo, como en el presente caso ocurrió.

Lo anterior pone en evidencia la posición dominante asumida por el empleador en contravía del ordenamiento jurídico, pues debió propender por realizar acciones tendientes a solucionar tal situación, tales como reubicar al trabajador teniendo presente su labor, dinámica y la estructura de la empresa con el fin de mitigar el riesgo de las personas no vacunadas, así como de los vacunados que asisten a público en general, o en su defecto, dotarlo de los elementos de bioseguridad para garantizar la salud del empleado aquí accionante, como del

restante personal, todo debidamente concertado, teniendo en cuenta que ello es un pilar del derecho laboral aunado a lo reglado en el reglamento interno de la compañía.

En suma, nótese que dicha determinación por parte de la encartada contraria la prohibición contenida en el numeral 9° del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone como prohibición al empleador ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

De allí, resulta claro que al señor **EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA** le asiste razón en solicitar una protección constitucional por el actuar de su empleador, por consiguiente, surge la obligación de garantizar la protección de sus derechos fundamentales, debido a que, como ya se precisó, el empleador en una interpretación no ajustada al contenido literario de las Circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo y la regulación laboral, optó por no dejarlo ingresar a prestar su servicio para el que fue contratado y, de paso, cesó el pago del salario con todos los beneficios de ley a su trabajador hasta tanto no presente su esquema de vacunación, de manera que, ello transgrede directamente los derechos del trabajador, conllevando a su consecuente autorización de ingreso, pago de los salarios dejados de percibir y propender por la reubicación laboral o, en su defecto, implementar y dotar a su trabajador de protocolos de bioseguridad para la protección de su vida, salud y trabajo.

Se debe precisar, que tratándose de acreencias laborales pretendidas por vía constitucional la misma en principio es improcedente, cuando a través de esta se busque desplazar los medios ordinarios de defensa judicial, no obstante, como se dejó puntualizado en la considerativa de esta providencia, se denota en un estudio acucioso del expediente la procedencia de las súplicas, en razón a una evidente afectación de los derechos fundamentales del tutelante representado y, si bien es cierto, en lo que respecta a las eventuales controversias suscitadas en torno a la relación laboral (suspensión, terminación del contrato, entre otras), estas deben ser debatidas en su escenario natural, esto es ante la jurisdicción laboral; también lo es que, el juez de tutela debe velar por la protección integral de los derechos fundamentales ante una inminente vulneración, por lo que se procederá a adoptar una medida transitoria que alivie la trasgresión suscitada.

Bajo ese horizonte, en el caso objeto de análisis, el Despacho encuentra que la pretensión invocada por el accionante, relacionada con dejar sin efectos la suspensión del contrato de trabajo del señor Eduardo Luis Freyle Valencia, no es procedente por cuanto en el presente asunto no se ha suscitado tal evento, al igual que ordenar su reintegro a sus labores pues como bien lo expuso la accionada el mismo no ha sido suspendido ni terminado, empero si deberá concedérsele la potestad de poder ingresar y asistir a prestar su labor en el cargo de Auxiliar de Carro Taller o en uno que, previa concertación de las partes, sea sujeto a una reubicación desempeñándose en un cargo de igual o superior jerarquía, sin desmejorar sus condiciones laborales, en donde su empleador deberá implementar y dotar a su trabajador de los elementos de bioseguridad para la protección de su vida, salud y trabajo.

Además, se ordenará el pago de salarios y demás emolumentos laborales que por ley le corresponden al trabajador dejados de percibir desde que se decidió unilateralmente no permitir su ingreso a prestar sus servicios personales para los que fue contratado, habida cuenta que, se determina la certeza de una vulneración en su derecho fundamental al trabajo, vida, mínimo vital, fuero sindical y estabilidad

laboral reforzada ante la determinación de la compañía encartada de no permitir prestar sus servicios laborales, razón por la cual se concederá el amparo deprecado.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional solicitado por el señor **DAUNER MOSCOTE GUERRERO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.949.918, en calidad de presidente del sindicato SINTRAIME SECCIONAL COPEY, en representación del sindicalista **EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.958.583, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad **YUMA CONCESIONARIA S.A.**, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a permitir el acceso al trabajador **EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.063.958.583 para que preste su labor en el cargo contratado, esto es de Auxiliar de Carro Taller, dotándolo de los elementos de bioseguridad para la protección de su vida, salud y trabajo; sin perjuicio, que por concertación de las partes sea sujeto a una reubicación desempeñándose en un cargo de igual o superior jerarquía sin desmejorar sus condiciones laborales, al igual que el pago todos sus salarios y prestaciones sociales que se encuentren pendientes, dejados de percibir desde que se decidió no permitir su ingreso a prestar sus servicios y la cancelación de su salario hasta que se haga efectivo su ingreso junto con los implementos de bioseguridad necesarios.

TERCERO: Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo y expedito posible.

CUARTO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISION. Oficiese. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado Por:

Cristhian Camilo Montoya Cardenas
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Juzgados 39 Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples
Bogotá, D.C. - 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

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2022-00493-00

Código de verificación:

0bd1474718027e2f62257bde9fdae98df3cc97e37b7e89c2ea1fe105a2b230f7

Documento generado en 21/04/2022 01:50:54 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>