



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D. C.
Transformado transitoriamente en
Juzgado 66 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D. C.

Bogotá D.C., veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020).

Radicación:	11001-41-89-066-2020-00517-00.
Accionante:	Víctor Manuel Ruiz
Accionada:	Casalimpia S.A.
Trámite:	Acción de Tutela.

Procede el despacho a resolver la acción de tutela que Víctor Manuel Ruiz promovió contra Casalimpia S.A., trámite en el que se vinculó al Ministerio de Trabajo, al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de dicho organismo, a la EPS Sanitas, al Fondo de Pensiones y Cesantías Colfondos y a la ARL Seguros de Vida Suramericana.

I. Antecedentes

a. La Pretensión

El accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna, la seguridad social, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, los cuales estima vulnerados por su empleadora y aquí convocada, pues ésta dispuso la suspensión de su contrato laboral, sin tener en cuenta que padece de diversas enfermedades y se encuentra en tratamiento médico.

Pretende en consecuencia, que se amparen las garantías superiores descritas, y se ordene a la compañía accionada levantar la suspensión que recae sobre su contrato de trabajo, lo reintegre a sus labores, le cancele los salarios y prestaciones sociales que correspondan y los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social, aunado no incurrir en actuaciones similares a las que originaron la interposición de la presente solicitud de amparo.

b. Hechos que anteceden a la acción de tutela

Relató el accionante que se vinculó laboralmente con Casalimpia S.A., el 2 de septiembre del año 2017, a través de un contrato de trabajo a término fijo prorrogado en varias oportunidades, desempeñando el cargo de auxiliar de aseo y mantenimiento.

Agregó que lo aquejan diversas enfermedades tales como "CONVULSIONES, NEUROSIFILIS, HEMATURIA, ENFERMEDAD RENAL CRONICA, CALCULOS y GANGLIOS EN LA ZONA PELVICA y TESTICULOS, EPISODIOS DE URETRITIS, DOLOR LUMBAR INTENSO CRONICO, TENESMO VESICAL y GOTEÓ POSTMICCIONAL", las que han generado que se le expidan incapacitado de manera regular y que sea sometido a tratamientos para el manejo de sus patologías, las que afirma, se encuentran en curso.

Indicó que en días pasados le fue programado un procedimiento para corregir una "HERNIA UMBILICAL en la IPS KERALTY" y se le vienen realizando exámenes médicos por sospecha de una posible "FISTULA URETRAL", además de encontrarse en control por "Urethritis Ets Ant Sifilis" y tiene pendientes valoraciones por "COLOPROCTOLOGÍA, UROLOGÍA Y NEUROLOGÍA".

Informó que el 24 de marzo del año que avanza se presentó ante su empleadora con el fin de entregarle una incapacidad médica que le fue otorgada por 5 días, entre el 24 al 28 de marzo de 2020, pero en esa oportunidad en presencia de la abogada de la compañía le fue entregada una carta que daba cuenta de la suspensión de su contrato de trabajo, la cual se negó a firmar pero finalmente fue suscrita por dos testigos de la empresa.

Precisó que la mencionada comunicación indica lo siguiente "nos permitimos informarle que su contrato de trabajo queda suspendido desde el 24 de marzo de 2020, en los términos del numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, lo anterior como consecuencia de la problemática del contagio y propagación en Colombia de la pandemia denominada coronavirus COVID-19, situación que impide temporalmente la ejecución de su contrato de trabajo, escenario que afecta el normal desarrollo de la operación del proyecto al que se encuentra asignado. Lo anterior ha sido reconocido por el Gobierno Nacional mediante la declaratoria de emergencia sanitaria realizada con la expedición del decreto 385 de 2020. En este sentido, la compañía seguirá pagando los aportes al sistema integral seguridad social".

Indicó que la determinación de la compañía se dio sin que mediara una autorización del Ministerio de Trabajo y pese a que tenía pleno

conocimiento no solo de sus patologías médicas sino de que se encontraba en periodo de incapacidad.

Además puntualizó en que dicha determinación afecta gravemente su mínimo vital, pues no está recibiendo los ingresos necesarios para cubrir sus gastos médicos, tales como los copagos de las consultas y las medicinas que le alivian el dolor, aunado a que también debe velar por su manutención y la de su familia, en el marco de una emergencia sanitaria que ha agravado su situación.

c. Trámite Procesal

Mediante auto del 22 de julio de 2020 se admitió la acción de tutela y se ordenó notificar a la accionada y se vinculó a otras entidades a efectos de que ejercieran su derecho de defensa y contradicción. También se requirió al accionante para que aportara al trámite constancia de haber puesto en conocimiento de su empleadora las incapacidades que le otorgó su médico tratante, sobre todo aquella generadas con posterioridad al 2 de mayo de los corrientes.

d. Respuesta de las entidades convocadas.

i. Sanitas EPS señaló que el accionante se encuentra afiliado a la entidad en calidad de cotizante dependiente, con un ingreso base de cotización de \$877.803 pesos y cuenta con 1.453 semanas de antigüedad en el Sistema de Seguridad Social en Salud. Preciso que la EPS le ha brindado al usuario todas las prestaciones médico - asistenciales que ha requerido debido a su estado de salud, a través de un equipo multidisciplinario y acorde con las respectivas órdenes médicas emitidas por sus médicos tratantes.

En una intervención posterior, Sanitas EPS sumó que el 2 de septiembre de 2019, generó concepto de rehabilitación favorable para el accionante, el cual fue radicado en la administradora de Fondo de Pensiones Colfondos, para que dicha entidad emita el respectivo dictamen de pérdida de capacidad laboral, en cumplimiento al artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012.

ii. El Fondo de Pensiones y Cesantías Colfondos S.A., inició por indicar que no tiene injerencia en el presunto daño o amenaza que invoca el promotor del amparo, pues ha cumplido con la obligación legal de

pagarle el subsidio de incapacidad temporal desde el 5 de noviembre de 2019 al 21 de mayo del presente año, un total de 146 días por valor de \$4.204.069 pesos.

Añadió que el accionante no cuenta cobertura en seguridad social desde el mes de junio de 2020, data en la que se realizó el último aporte por su empleador.

iii. El Ministerio de Trabajo solicitó que se declare la improcedencia de la acción de tutela de la referencia, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y la entidad, y por lo mismo, no surgen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno que le sea atribuible.

iv. La ARL Sura precisó que no ha incurrido en ninguna vulneración respecto de las garantías superiores del tutelante, por lo que solicitó su desvinculación de la presente acción de tutela.

v. La accionada Casalimpia S.A., pese a estar debidamente enterada del curso de la presente acción, permaneció silente.

II. Consideraciones

El artículo 86 de la Carta Política ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, cuya finalidad se encamina a lograr la eficaz, concreta e inmediata protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en las situaciones y bajo las condiciones específicamente previstas en el decreto que la reglamentó.

Por su parte, el inciso 4º del mencionado artículo también consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y establece que *“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”*.

Así mismo, el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, prevé que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.

No obstante, aunque estén presentes mecanismos ordinarios que permitan la protección de los derechos que se consideran vulnerados, existen excepciones al principio de subsidiariedad que tornan procedente la solicitud de amparo.

La primera de ellas es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario dispuesto por el legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, y la segunda, que siendo apto el mecanismo ordinario para obtener la protección reclamada, dada la inminencia del perjuicio irremediable que se invoca, el medio ordinario pierde su capacidad para garantizar los postulados constitucionales, casos en los que procede de manera excepcional la tutela.

Dicho esto, en el caso que nos ocupa podría considerarse que el accionante está facultado para cuestionar la legalidad de la suspensión de su contrato de trabajo ante la jurisdicción ordinaria, sin embargo, previo a llegar a conclusiones definitivas, y luego de analizar las especiales circunstancias de vulnerabilidad del actor, tales como a) las diferentes enfermedades que lo aquejan, b) la reducción de su capacidad laboral debido a éstos padecimientos, lo cual encuentra sustento no solo en sus manifestaciones sino en los anexos del amparo, donde obran las diferentes recomendaciones para el desarrollo de sus funciones conforme a su estado de salud, (c) la consecuente afectación a su mínimo vital y el de su familia, pues indicó que no cuenta con recursos suficientes para mantenerse y cubrir sus gastos médicos, aunado a la emergencia que vive todo el país por cuenta del Covid-19, lo cual torna aún más compleja su situación, llevan a esta operadora de justicia a concluir que el medio de control ordinario carece de eficacia para resolver la discusión planteada.

Lo anterior en la medida que, de conminarse al accionante a acudir a la jurisdicción laboral, dada su difícil situación económica actual y su estado de salud, sumado a que el trámite que emprenda necesariamente tomará un tiempo considerable, vuelven ineficaz el medio judicial disponible y de contera tornan procedente la protección constitucional intentada.

Superado el punto, el Despacho se adentrará a analizar si tuvo lugar la transgresión de derechos de rango superior denunciada por el tutelante, no sin antes aclarar que la postura usual de este estrado frente la suspensión de contratos de trabajo en el marco de la emergencia económica, social y ecológica decretada por el Gobierno Nacional por cuenta de la aparición del Coronavirus, es considerara como válida si se comprueba que los empleadores agotaron todas las alternativas existentes para proteger el empleo antes de adoptar medidas desesperadas, pero en este caso concurren variables diferentes que llevan a esta judicatura a apartarse de su postura regular, como se analizará a continuación.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51 establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas, de las cuales importa para este caso la contemplada en el numeral 1º, que establece que el contrato podrá suspenderse por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, esta causal fue la invocada por la empresa accionada para justificar la suspensión del contrato laboral del tutelante, pues en la carta entregada al actor, adujo que la problemática del contagio y propagación del Covid-19, impide temporalmente la ejecución del contrato, escenario que afecta el normal desarrollo de la operación del proyecto al que se encuentra asignado el trabajador.

Por su parte, el artículo 53 de la misma normatividad, establece los efectos generados por dicha suspensión e indica que una vez ocurrida, las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral cambian, de manera que el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de la remuneración como contraprestación a esos servicios, pero se mantienen obligaciones a cargo del patrono, tales como aquellas surgidas con anterioridad a la suspensión y las que le corresponden por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir que debe asumir el costo del servicio de seguridad social del empleado (salud y pensión).

Ahora, conforme lo indica el artículo 52 de la codificación laboral, una vez desaparezcan las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador está en la obligación de avisar a los trabajadores la fecha de la reanudación del trabajo y debe admitirlos a la labor que venían desempeñando.

Ahora bien, tratándose del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en la Sentencia T-048 de 2018, expuso:

“El derecho a la estabilidad laboral “(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.”

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado...” (Subrayado intencional del Juzgado).

En línea con lo analizado y de cara al caso concreto, tenemos que el material probatorio que integra el diligenciamiento muestra que el señor Víctor Manuel Ruiz se vinculó laboralmente con Casalimpia S.A., el 2 de septiembre del año 2017, en el cargo de auxiliar de aseo y

mantenimiento, a través de un contrato a término fijo por un año, el cual fue prorrogado hasta el pasado 24 de marzo, cuando la empresa tomó la determinación de suspender el pacto alegando fuerza mayor o caso fortuito, derivado de la problemática del contagio y propagación del Covid-19, lo cual a su juicio impide temporalmente la ejecución del contrato.

El accionante por su parte, acreditó que padece de diferentes enfermedades, entre ellas, "CONVULSIONES, NEUROSIFILIS, HEMATURIA, ENFERMEDAD RENAL CRONICA, CALCULOS y GANGLIOS EN LA ZONA PELVICA y TESTICULOS, EPISODIOS DE URETRITIS, DOLOR LUMBAR INTENSO CRONICO, TENESMO VESICAL, GOTEÓ POSTMICCIONAL, TRANSTORNO DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN MODERADA y TRASNTORNO DE PERSONALIDAD - EMOCIONALMENTE INESTABLE"(Folios 22 al 33 del expediente digital de tutela), padecimientos que le han generado un sin número de incapacidades ininterrumpidas desde el mes de marzo de 2019 a la fecha (Folios 18 al 21 y 119 al 123 del expediente digital de tutela).

Sin embargo, pese a conocer la difícil situación médica que atraviesa el trabajador y estando incapacitado, la empresa optó por suspender su contrato de trabajo, nótese que la suspensión del pacto se generó a través de la misiva calendada 24 de marzo de 2020 (Fol.22 del expediente digital de tutela) y al empleado se le expidió incapacidad por 5 días entre el aludido 24 de marzo de los corrientes y el 28 del mismo mes y año, como consta en la certificación de la EPS Sanitas obrante a folios 18 al 21 del plenario digital.

Ahora bien, es claro que debido a las reiteradas y extendidas incapacidades médicas del accionante, y el origen de las enfermedades que lo aquejan, el valor de las incapacidades debe ser asumido los primeros días por la empleadora, de forma compartida y escalonada entre la empleadora, la EPS y la Administradora del Fondo de Pensiones (AFP) a las que se encuentra afiliado el trabajador.

De manera que, los primeros 2 días de incapacidad deben ser pagados por la empresa, a partir del día 3 y hasta el día 180 los paga la EPS, a partir del día 181 y hasta el día 540 los paga la AFP y del día 541 en adelante vuelve a ser la EPS la responsable del pago.

Por ende, para el Despacho resulta cuestionable que pese a que el trabajador no está prestando sus servicios a la empresa debido a las incapacidades, y siendo claro que éstas son asumidas en mayor

proporción por la EPS y la AFP, la compañía alegue que la suspensión del contrato se genera por cuenta del coronavirus, el cual a su vez impide la ejecución del pacto, pues dicho pretexto no tiene cabida en este caso, pues aquí la no prestación de los servicios para los que fue contrato el trabajador no se da por efectos de la pandemia, sino por su condición de salud y por encontrarse incapacitado.

De manera que, no puede ser el Covid-19 la justificación para suspender el contrato de trabajo del promotor del amparo, pues si bien, este Juzgado no desconoce las nefastas consecuencias del virus para la economía y el empleo en el país, el caso que aquí se presenta, exhibe una presunción de discriminación en contra del accionante y que tiene origen en sus patologías, pues téngase en cuenta que al promotor le fue suspendido su contrato no por cuenta del Coronavirus, el que insístase, no ha interferido en la prestación de sus servicios laborales; sino como consecuencia de sus enfermedades, las cuales le vienen generando incapacidades, y lo sitúan en condición de debilidad, por tanto tiene derecho a la *“estabilidad laboral reforzada”*.

Aunado a lo anterior, obsérvese que Casalimpia S.A., fue requerida para conocer su asertos frente a lo solicitado en el escrito de amparo que dio inicio a esta acción, y sin embargo guardó silencio, circunstancia que, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, hace que los hechos de la acción gocen de presunción de veracidad.

Finalmente, y más grave aún, es el hecho de que la accionada no este cumplimiento con el deber legal que le asiste de pagar el costo del servicio de seguridad social del empleado, pues conforme a lo indicado por Colfondos S.A., *“...el accionante no cuenta con cobertura en seguridad social desde el mes de junio de 2020, último aporte realizado por el empleador.”* (Fol. 200 del expediente digital de tutela) y nótese que está por culminar el mes de julio, lo que se traduce en que la empresa tutela viene ignorando la normatividad que regula las relaciones laborales con sus empleados, y ello necesariamente conlleva para éstos afectaciones a sus garantías superiores, como las aquí analizadas.

Conforme a lo analizado, se concederá el amparo invocado por el actor, y se conminará a la tutelada a no incurrir en actuaciones como las que dieron origen a este trámite, entre otras determinaciones. Así mismo, se exhortará al accionante para que en lo sucesivo cumpla con el deber de

poner en conocimiento de su empleadora de manera oportuna las incapacidades médicas que le sean otorgadas por sus médicos tratantes, a efectos de que éstas sean tenidas en cuenta y liquidadas a tiempo.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., transformado transitoriamente en Sesenta y Seis de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONCEDER la protección constitucional invocada por **VÍCTOR MANUEL RUIZ**, cuyos derechos fundamentales han sido quebrantados por **CASALIMPIA S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **SE DEJA SIN VALOR NI EFECTO** la suspensión del contrato de trabajo del accionante, y en su lugar, **SE ORDENA** al representante legal de **CASALIMPIA S.A.** o quien haga sus veces, que en el término improrrogable de cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de esta decisión, pague al señor **VÍCTOR MANUEL RUIZ**, los salarios, prestaciones sociales e incapacidades dejadas de percibir desde el 24 de marzo del año avanza y hasta que pueda reincorporarse a sus labores de acuerdo a las recomendaciones emitidas por sus médicos tratantes.

TERCERO: REQUIERASE al representante legal de **CASALIMPIA S.A.** o quien haga sus veces, para que adopte medidas encaminadas a la preservación del empleo del accionante y se abstenga de incurrir en actuaciones como las que dieron origen a la interposición de esta acción de tutela.

CUARTO: El representante legal de **CASALIMPIA S.A.** o quien haga sus veces, deberá acreditar ante éste estrado el cumplimiento de la orden impartida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: Exhórtese al señor **VÍCTOR MANUEL RUIZ**, para que en lo sucesivo cumpla con el deber de poner en conocimiento de su empleadora de manera oportuna las incapacidades médicas que le sean otorgadas por sus médicos tratantes, a efectos de que éstas sean tenidas en cuenta y liquidadas a tiempo.

SEXTO: NOTIFIQUESE esta decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz, privilegiando el uso de medios digitales.

SÉPTIMO: De no formularse impugnación contra esta decisión dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Comuníquese y Cúmplase

Firmado Por:

**NATALIA ANDREA MORENO CHICUAZUQUE
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 84 CIVIL MUNICIPAL BOGOTÁ**

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:

761275b0fefceefc0b19a71159f08128107d4ad408b210250dfab80949e6dbfb

Documento generado en 29/07/2020 09:30:45 a.m.