

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D.C., nueve (9) de octubre de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA** No. 11001 40 03 057 2020 00585 00

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

**ANTECEDENTES**

1. El señor José García Sarmiento, presentó acción de tutela contra la sociedad Sistemas Operativos Móviles S.A – SOMOS K S.A representada legalmente por el señor Enrique Wolff Marulanda, manifestando vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, igualdad, vida digna y estabilidad laboral reforzada.

2. Como elementos fácticos de su accionar, en esencia adujo, que presentó una acción de tutela mediante radicado N. 2020-38, conocida por el Juzgado 34 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, quien mediante fallo del 26 de mayo de los cursantes la negó por improcedente, además, por considerar que al momento de su presentación sólo habían transcurrido un mes aproximadamente y todavía podía con sus cesantías asumir los gastos necesarios para su subsistencia. La cual no pudo impugnar habida cuenta que el término para incoar el recurso había fenecido, luego no tuvo la garantía de la doble instancia.

2.1. Indica que actualmente, existe un nuevo hecho, y es que han transcurrido 5 meses desde la suspensión de su contrato de trabajo, y *“...a pesar que he solicitado a la empresa el levantamiento de la misma por haber transcurrido más de 120 días de que habla el código sustantivo de trabajo, no han accedido a mi petición, vulnerando con ello mi derecho fundamental al mínimo vital”*.

2.2. Mediante auto del 29 de septiembre de los cursantes, el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías en el proceso radicado N. 110014088039202000115 rechazó la acción de tutela por falta de firma del escrito inicial y la aportación de la copia de ciudadanía. Circunstancias que posibilitan al juez de tutela conocer nuevamente sobre el caso en estudio.

2.3. En cuanto al eje principal de este mecanismo advierte que se vinculó como conductor de bus articulado al servicio de la empresa encartada desde el 1 de octubre de 2012 mediante Contrato de Trabajo a término indefinido.

2.4. Como producto de la función laboral, el día 22 de diciembre de 2017, tras la realización de una resonancia magnética le diagnosticaron síndrome de túnel del carpo, por lo que, el 3 de octubre de 2018 le realizaron la cirugía de mano. Tras los diferentes controles, el médico tratante le expidió una serie de recomendaciones médicas para el trabajo, entre otras, trabajar 4 horas en la vía y 4 horas en patio, recomendaciones que fueron ratificadas por la IPS Colmédicos. Desde el 26 de

febrero de 2020 inició su proceso de calificación de enfermedad por parte de la EPS Compensar, ya que en principio fue catalogada como una enfermedad laboral.

2.5. Pese a que la empresa encartada no desconoce la condición de estabilidad reforzada del accionante, suspende el Contrato laboral desde el 27 de abril de 2020 mediante oficio SOMK-EXT-0190-27042020, aunque la misma, iría hasta que el Gobierno levantara las medidas de confinamiento, a la fecha la misma se levantó (medidas de aislamiento) con el fin de reactivar la economía, la empresa acusada de forma irregular continúa manteniendo dicha suspensión.

2.6. Señala que hay vulneración a su mínimo vital, ya que antes de la suspensión su única fuente de ingresos era el salario que devengaba (\$1.876.000), toda vez que por su condición de salud le impide conseguir otro tipo de trabajo que le permita traer comida a su casa, además, tiene a cargo de su señora madre de 76 años de edad, tiene un crédito por parte del Fondo Nacional del Ahorro con el cual está pagando el apartamento donde vive, es decir, una cuota de \$723.097, paga servicios públicos por la suma de \$136.220, además de la administración por \$166.345, y su alimentación asciende a \$600.000.

2.7. Actualmente no tiene cesantías ahorradas, según certificado que aporta al libelo.

2.8. Lleva 5 meses sin salario, y no tiene como solventar su alimentación.

2.9. Según los decretos proferidos por el Gobierno Nacional dentro del Estado de Emergencia, la sociedad encartada debió agotar todos y cada uno de los mecanismos indicados antes de suspender el contrato laboral.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se ordene a la sociedad encartada que: **i)** levante la suspensión del contrato de trabajo, **ii)** pague los salarios dejados de percibir durante la suspensión laboral.

4. Por auto del 1 de octubre de los cursantes se admitió la acción de tutela, se ordenó la notificación de la entidad accionada y la vinculación de la EPS Compensar y el Ministerio de Trabajo.

5. La **EPS COMPENSAR**, en síntesis, informó que el señor José García Sarmiento se encuentra activo en el Plan de Beneficios de Salud PBS en calidad de dependiente por la empresa Sistemas Operativos Móviles S.A., por lo tanto, ha prestado de manera oportuna y completa todos los servicios que tiene derecho como afiliado, así como a su menor hijo. La última atención que le brindó fue el día 11 de septiembre de los cursantes.

Aunado a lo anterior, indica que halló registro de unas incapacidades por varias patologías, las cuales ha cancelado. En materia de medicina laboral, el petente presentó documento para la calificación del origen de su enfermedad según O.M Dx: G560 Bilateral – Severo Izquierdo, solicitud de pago de honorarios para redimir

controversia, y el caso actualmente esta en la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

6. El **MINISTERIO DE TRABAJO**, indicó que existe improcedencia de la acción constitucional frente a ella, por falta de legitimación por pasiva, debido a que no es ni fue empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, por lo mismo no existe obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 51 del CST, indica que mientras dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con la norma laboral, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador, sin embargo, el empleado al dejar de prestar los servicios para lo que le fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde.

Frente a las medidas para proteger el trabajo tomadas con ocasión al Covid-19, mediante la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, presentó una serie de lineamientos a los empleadores, los cuales tiene por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional es un derecho, dispuso los siguientes mecanismos existentes en las normas laborales como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas, y colectivas, permisos remunerados – salario sin prestación del servicio, y salario sin prestación del servicio.

7. Una vez notificada en legal forma a la sociedad **SISTEMAS OPERATIVOS MÓVILS S.A**, al contestar el libelo, a través de su representante legal, señaló que el actor no cumplió con la carga del inciso 2 del artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, pues de entrada el mismo actor confiesa haber presentado una tutela con base en los mismos hechos y en contra de la misma parte. Además, la primera acción fue zanjada por el Juzgado 34 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, quien mediante fallo del 26 de mayo de 2020 negó la misma por improcedente, decisión que fue confirmada por el Juzgado 4 Civil del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 13 de julio de 2020. Sin que a la fecha pese al levantamiento de la suspensión de términos no ha radicado la demanda laboral.

7.1. Su objeto como empresa es ejecutar el contrato de concesión N. 017 de 2003 relativo a la prestación del servicio público de transporte terrestre masivo urbano de pasajeros en el sistema Transmilenio S.A., convenio que finalizó el 29 de febrero de 2020, aunado a esto, dicha entidad (Transmilenio) le notificó sobre la desvinculación de su flota de buses adscrita al Sistema Transmilenio a partir del 1 de marzo de 2020.

7.2. Firmó contrato de trabajo a término indefinido con el actor a partir del 1 de octubre de 2012 para desempeñar el cargo de Operador de Bus articulado, relación que actualmente se encuentra vigente.

7.3. Durante la vigencia del Contrato de Trabajo, el accionante ha presentado algunas afecciones en su salud, que de ninguna manera han sido sustanciales para ejecutar las funciones para el cargo que fe contratado. En los dos (2) últimos años el número de incapacidades ni siquiera han superado los 180 días continuos.<sup>1</sup>

7.4. Desde el 1 de marzo de 2020 ya no ejecuta su objeto social por la terminación del contrato de concesión indicado en líneas precedentes, de todas maneras, mantiene vigente el contrato de trabajo con el tutelante, cumpliendo con las obligaciones que como empleadora le corresponden, pese a que desde aquella data (1 de marzo) no existen funciones que le pueda asignar al trabajador, toda vez que las que tenía estaban relacionadas con la operación de buses articulados del Sistema Transmilenio. Agrega, que debido al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el Gobierno Nacional ordenó el aislamiento preventivo, hechos que generaron una fuerza mayor que le impiden la ejecución de los contratos de trabajo, en específico con el señor García, fuera mayor que hoy día se mantiene, pues si bien el Gobierno Nacional ha ido reactivando algunos sectores de la economía, "...mi presentada no opera como antes, no ejecuta en la actualidad su objeto social, no tiene ni un solo bus operando".

7.5. Antes de efectuarse a suspensión de los contratos de trabajo, buscó todas las alternativas existentes para apoyar económicamente al actor.

7.6. En virtud de lo establecido en la Circular N. 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo, propuso al actor la revisión del contrato de acuerdo a lo previsto en el artículo 50 del CST, con el fin de aplicar una jornada parcial equivalente a 40 % de la jornada ordinaria, con una asignación salarial del mínimo legal mensual vigente, la cual, fue rechazada por el actor.

7.7. Por misiva adiada 27 de abril de los cursantes, le informó al trabajador sobre la suspensión del contrato de trabajo.

7.8. Por lo anterior, arguye que el actor aun cuenta con otros mecanismos con el fin de obtener el amparo de sus derechos, además, ya había presentado una tutela por los mismos hechos, no existe un perjuicio irremediable, y como empleadora sigue pagando los aportes a la seguridad social en salud con cobertura a sus beneficiarios.

1

AÑO	No. de incapacidades	Total, días de incapacidad en el año	Diagnósticos
2018	4	92	A09X, O561
2019	5	113	M54S, S03S, S01S
2020	3	90	S01J

7. A pesar de lo anterior, de que el trabajador no tiene afecciones sustanciales en

## CONSIDERACIONES

1. Como lo señala la Corte Constitucional “...Conforme al artículo 86 de la Carta, la acción de tutela ésta revestida de un carácter subsidiario (...) que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda reclamar la protección de los derechos, ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan idóneas para la protección de los derechos de que se trate, o iii) cuando existiendo acciones ordinarias, la tutela se use como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de naturaleza iusfundamental.”. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudirse a estos y no a la acción de tutela (Sentencia SU- 772/14).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.<sup>2</sup>

2. En cuanto al **mínimo vital** ha dicho la Corte Constitucional que este “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

3. Frente al derecho al trabajo invocado con conculcado, en sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de este derecho, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

No obstante lo anterior, reiteradamente se ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso en tratándose de pretensiones relativas a la relación laboral, sea reintegro o conflictos que surjan del contrato laboral, pues en tal evento el ordenamiento establece las acciones judiciales a las que habrá de acudirse, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de

---

<sup>2</sup> Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

manera excepcional, el cual, debe ser demostrado. Dicho perjuicio debe ser: i) inminente, ii) que imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo, iii) que amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico, y iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario la tutela se torna improcedente. Sin embargo, *“... Sólo excepcionalmente, empero, esta Corte ha considerado que, el juez de tutela puede no exigir la demostración del perjuicio irremediable cuando el tipo de reclamo que se formula permite razonablemente presumir que existe afectación gravosa de derechos fundamentales y, en esa medida, corresponde es a la entidad demandada desvirtuar la referida presunción”*. (Sentencia T-282 de 2012)

4. Relativo a la **estabilidad laboral reforzada** de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, la citada Corporación en sentencia T-041 de 2019 señaló que *“...El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*.

*[...] Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”*.

*[...] Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral*.

*[...] Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción*.

*[...] Resulta relevante destacar que la Corte ha establecido una línea jurisprudencial uniforme sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud*

*[...] Para resolverlo, se estableció que los trabajadores que: “a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada”*.

En ese sentido, para que surja la estabilidad laboral reforzada debe presentarse una terminación de la relación laboral del trabajador que se encuentre en una situación

de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, y que haya sido despedido sin previa autorización del Inspector de Trabajo.

## EN EL CASO CONCRETO

El accionante invoca la protección de sus derechos fundamentales que considera están siendo vulnerados por la conducta de la sociedad Operativos Móviles S.A – SOMOS K S.A representada legalmente por el señor Enrique Wolff Marulanda, en su calidad de empleadora, por cuanto a la fecha de la presentación de esta acción constitucional no ha levantado la suspensión del Contrato de Trabajo ni ha efectuado el pago de los salarios dejados de percibir por parte del señor José García Sarmiento.

### Temeridad

El artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 considera contrario a la Constitución el uso abusivo e indebido de este amparo, que se concreta en la duplicidad del ejercicio entre las mismas partes, por los mismos hechos y con el mismo objeto, por lo cual la Corte Constitucional ha señalado las reglas para acreditar que el accionante se encuentra inmerso en temeridad, tal y como lo establece la Sentencia T-679 de 2009 cuando: “...*(i) La **identidad de partes**, es decir, que las acciones de tutela se dirijan contra el mismo demandado y, a su vez, sean propuestas por el mismo sujeto en su condición de persona natural, o de persona jurídica, directamente o a través de apoderado. (ii) La **identidad de causa petendi**, o lo que es lo mismo, que el ejercicio de las acciones se fundamente en unos mismos hechos que le sirvan de causa. (iii) La **identidad de objeto**, esto es, que las demandas busquen la satisfacción de una misma pretensión tutelar o sobre todo el amparo de un mismo derecho fundamental. (iv) Por último, a pesar de concurrir en un caso en concreto los tres (3) citados elementos que conducirían a rechazar la solicitud de tutela, el juez constitucional tiene la obligación dentro del mismo proceso tutelar, de excluir la existencia de un argumento válido que permita convalidar la duplicidad en el ejercicio del derecho de acción. Esta ha sido la posición reiterada y uniforme de esta Corporación, a partir de la interpretación de la parte inicial del artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, conforme al cual: “Cuando sin motivo expresamente justificado la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes...”*”

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha determinado que la temeridad se configura cuando concurren los siguientes elementos: (i) identidad de partes; (ii) identidad de hechos; (iii) identidad de pretensiones; y (iv) la ausencia de justificación en la presentación de la nueva demanda, vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del libelista (Sentencia SU-168 de 2017).

De las documentales obrantes al libelo, atinentes a las copias de los fallos de tutela proferidos por los Juzgados 34 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá y 4 Civil del Circuito de Bogotá (primera y segunda instancia) de entrada, podría decirse que existe un actuar temerario por parte del tutelante, debido a que en una primera oportunidad se conoció una demanda constitucional instaurada por el petente en contra de la sociedad Sistemas Operativos Móviles S.A – SOMOS K S.A (en su calidad de empleadora) con el fin de obtener el amparo de los derechos

a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, a la dignidad humana, mínimo vital, a la asociación sindical y la protección de la familia y la niñez y, en consecuencia el levantamiento de la suspensión de su contrato de trabajo, y el pago de los salarios dejados de percibir, debido a su condición de discapacidad, además, por ser integrante de la Junta Directiva de una Organización Sindical.

Sin embargo, y ante la uniprocedencia en cuanto a las partes: tutelante (José García Sarmiento) y tutelada (Sistemas Operativos Móviles S.A.), de la causa base de esta acción: levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo, y la cancelación de los salarios, no la hay en cuanto los hechos<sup>3</sup> que hoy respaldan dichas pretensiones, pues se arguye que pese al levantamiento de las medidas de aislamiento la empresa no define lo relativo a la suspensión del Contrato de Trabajo que ha sobrepasado los 120 días que trata el artículo 51 del CST, la cual, según respuesta de su empleadora (21 de septiembre) podía ser indefinida, vulnerando el mínimo vital del tutelante, por cuanto, su única fuente de ingresos provenía de su salario, y actualmente no tiene recursos económicos para solventar sus necesidades básicas, aunado a ello, indica que ya no tiene cesantías ahorradas, según certificado que aporta al libelo, además de la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, se invoca reparo de la prerrogativa al trabajo.

No obstante lo anterior, se debe precisar, que contrario a lo argüido por el accionante, en cuanto a que no tuvo la garantía de la doble instancia, según las copias de los fallos aportados por la entidad encartada donde se desprende que se negó dicho amparo, esta decisión fue confirmada por el Juzgado 4 Civil del Circuito de Bogotá mediante providencia del 13 de julio de 2020, en consideración a la impugnación instaurada por el accionante *“...cuyos argumentos se encuentran agregados al correo electrónico enviado a este despacho”*.

## **Subsidiaridad**

Este requisito no se cumple, por cuanto, a la interposición de este trámite preferente, el petente aún contaba con los mecanismos ordinarios para obtener el amparo deprecado, pues fíjese que, aunque se arguya por parte del querellante que sus actuales circunstancias advierten que los medios ordinarios no resultan eficaces, no probó de qué manera no son idóneos para obtener la guarda de sus pedimentos a través de ellos, pues pese a que el fallo proferido el 26 de mayo de 2020 por parte del Juzgado 34 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, mediante el cual se negó el amparo en razón a que aún existían otras alternativas previas a la interposición de este mecanismo preferente, como lo era la Jurisdicción Ordinaria Laboral y el actor podía acudir a su retiro de las cesantías, se dio con anterioridad al levantamiento de la suspensión de los términos prevista por el Consejo Superior de la Judicatura – Presidencia, la cual, en todo caso se dio apertura a partir del 1 de julio hogaño mediante Acuerdo PCSJA 20-11567 del 5 de junio de 2020 proferido

---

<sup>3</sup> Sentencia SU 168 de 2017 *“...10. Por otra parte, en la sentencia T-1034 de 2005 esta Corporación precisó que existen dos supuestos que permiten que una persona interponga nuevamente la acción de tutela, sin que con ello se configure una actuación temeraria ni proceda el rechazo. Particularmente, se descarta que una tutela es temeraria cuando: (i) **surgen circunstancias fácticas o jurídicas adicionales**, o (ii) no existió un pronunciamiento de fondo por parte de la jurisdicción constitucional sobre la pretensión incoada”*.

por dicha Institución, lapso a partir del cual, podía acudir a la Jurisdicción Laboral, sin que a la interposición de esta nueva tutela fundada en nuevos hechos, en punto que a la suspensión del Contrato de Trabajo excede el término establecido en el artículo 51 del CST y actualmente no cuenta con recursos económicos para solventar sus necesidades, no explicó las razones por las cuales no asistió a dicha Jurisdicción, y nuevamente interpone otra acción.

Ahora bien, y como quiera que se advierte una falta de recursos económicos al no percibir su salario, no se señaló que éstos le impidieron incoar dichos mecanismos, pues si fuera así, tampoco sería un obstáculo para interponer una demanda en tal sentido ante el Juez Laboral, cuando el mismo Estado, a través de la Defensoría del Pueblo, prevé el acceso a la Justicia de las personas que no tiene posibilidad económica y social de proveer por sí mismos la defensa de sus derechos para asumir su representación judicial o extrajudicial, <sup>4</sup>auxilio que se otorga en línea de lo previsto en el Decreto 25 de 2014, luego deberá acudir primeramente a los Jueces Ordinarios Laborales, quienes son los competentes para conocer este tipo de litis (suspensión del Contrato de Trabajo), hecho que advierte el incumplimiento de uno de los requisitos que establece la doctrina constitucional para obtener de manera favorable este mecanismo.

En cuanto a este tema, en sentencia T-177 de 2011 La Corte Constitucional señaló: *“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.”*

### **Frente a los derechos al mínimo vital, trabajo, igualdad, vida digna y estabilidad laboral reforzada**

Para ahondar en razones, tampoco podría decirse que existe el quebrantamiento deprecado, puesto que, su contrato de trabajo sigue vigente, es decir, que no lo han desvinculado de su relación laboral, y menos dentro de una situación que irroque debilidad manifiesta en cuanto a su estado de salud, pues recuérdese que cuando se habla de estabilidad laboral reforzada lo es cuando la relación laboral **se termina** dentro del marco de algún tipo de incapacidad por parte del trabajador que evidencie un trato discriminatorio,<sup>5</sup> situación no que no ocurre en el caso que hoy se estudia.

---

<sup>4</sup> Comentario extraído a la página de la Defensoría del Pueblo <https://www.defensoria.gov.co/es/public/atencionciudadanoa/1472/Asesor%C3%ADa-para-representaci%C3%B3n-judicial-y-extrajudicial.htm>

<sup>5</sup> Sentencia T-048 de 2018 “...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.”

Tampoco, se advierte un quebrantamiento del derecho al trabajo, puesto que si bien la suspensión del contrato de trabajo, trae consigo la no prestación del servicio por el cual fue contrato el actor, y la no contraprestación de su labor (salario), dicha relación laboral aún no se ha culminado, pese a que el actor insista, en que se superó el término establecido en el artículo 51 del CST para continuar con la suspensión del Contrato de Trabajo, la sociedad accionada indica que “...es preciso indicar que a partir del 1 de marzo de 2020 mi representada dejó de operar su flota de buses para el Sistema Transmilenio, que presta el servicio público de transporte masivo en la ciudad de Bogotá, debido a que el contrato que le daba sustento a dicha operación, esto es el contrato de concesión 017 de 2003, finalizó el pasado 29 de febrero de 2020. Dejando así a mi representada sin un objeto social que ejecutar (...) Debo recalcar que esta situación se mantiene, pues mi representada actualmente no cumple su objeto social y no puede asignarle funciones al accionante”, hechos que deben ser resueltos ante las instancias correspondientes, tal y como se dijo en líneas precedentes, más aún, cuando los derechos mínimos como en la Seguridad Social en Salud, se encuentran acreditados, puesto de la consulta efectuada a la base de datos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, tanto el señor José García Sarmiento y la señora Rosa Sarmiento García, de quien se dice tiene su deber de pagar la seguridad social, se encuentran actualmente con un estado de “ACTIVOS” tanto en la Caja de Compensación Familiar Compensar y la EPS Salud Total respectivamente, en sus calidades de cotizantes, luego pueden acudir a dichas entidades a efectos de recibir los servicios de salud que requieran.

Relativo al perjuicio irremediable,<sup>6</sup> no se evidencia su configuración, pues si bien, en el escrito de tutela se señaló que a parte del salario que devengaba anterior a la suspensión del contrato de trabajo no cuenta con otros recursos para cubrir sus necesidades básicas (alimentación), así como para pagar su crédito, no se afirmó que no cuenta con otros familiares que puedan ayudar a su carga mientras acude a la jurisdicción ordinaria laboral, es decir, no se evidencia una absoluta ausencia de ingresos,<sup>7</sup> máxime cuando no se acredita una vulneración de sus derechos, pues se itera, su contrato sigue vigente, pese a las condiciones en las que se da su continuidad, es un asunto que sólo puede ser zanjado ante las instancias Ordinarias.

En conclusión, se despachará adversamente el resguardo invocado.

---

<sup>6</sup> Sentencia T-222 de 2014, “...De acuerdo con la Constitución, específicamente con el artículo 86, la acción de tutela solo procede cuando la persona carezca de otro recurso judicial para defender sus derechos. Así, la mencionada disposición, establece que toda persona podrá reclamar ante los jueces “la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión” de autoridades públicas o particulares, siempre que el peticionario “no disponga de otro medio de defensa judicial”. Lo anterior, **sin perjuicio de que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable**. Esta regla se conoce como el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela”.

<sup>7</sup> Sentencia T-162 de 2004 “...Igualmente la jurisprudencia constitucional ha considerado como uno de los criterios que debe tener en cuenta el juez constitucional para efectos de admitir la procedencia del amparo tendiente a la cancelación de acreencias laborales, el hecho de que la falta de pago del salario constituya efectivamente un perjuicio irremediable para el trabajador, esto es, reparar en que la ausencia absoluta de ingresos suficientes destinados a solventar necesidades básicas involucre la negación del ejercicio de los demás derechos y garantías previstos en la Constitución Nacional”.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

**RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo invocado por el señor **JOSÉ GARCÍA SARMIENTO**, por las consideraciones anteriormente expuestas.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta determinación a las partes y las entidades vinculadas por el medio más expedito.

**REMITIR: REMITIR** oportunamente las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el fallo no fuere impugnado.

**NOTIFÍQUESE,**

**MARLENNE ARANDA CASTILLO  
JUEZ**

Firmado Por:

**MARLENE ARANDA CASTILLO**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 057 CIVIL MUNICIPAL DE 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

Código de verificación:

**73a6c2bb17f35c8e23eef0710d7e6d5919296c3a18bc9199a977b6fe8638222a**

Documento generado en 09/10/2020 01:12:15 a.m.