

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



**JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE
BOGOTÁ D.C.**

j45cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., siete (7) de junio de dos mil veintidós (2022)

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA No. 2022-0493
Accionante: EDUARDO LUIS FREYLE VALENCIA
Accionada: YUMA CONCESIONARIA S.A.
Vinculadas: MINISTERIO DEL TRABAJO;
ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
– ADRES; JUNTA NACIONAL DE
CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ; JUNTA
REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ
DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA; SALUD
TOTAL EPS y al sindicato SINTRAIME
SECCIONAL COPEY.

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por la accionada Yuma Concesionaria S. A., contra del fallo de tutela proferido el 21 de abril de 2022 por el Juzgado Treinta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, donde se ampararon los derechos del señor Eduardo Luis Freyle Valencia, previo el estudio de los siguientes,

I. ANTECEDENTES

1. El señor Eduardo Luis Freyle Valencia, por conducto del presidente del sindicato Sintraime Seccional Copey, entabló acción de tutela contra Yuma Concesionaria S. A., al encontrar vulnerados sus derechos al trabajo, mínimo vital, vida digna, fuero sindical, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

1.2. Como hechos relevantes refirió el gestor que es padre cabeza de familia, tiene dos hijas menores de edad, una de ellas con una

discapacidad, además de ser miembro de la junta directiva de Sintraime Seccional Copey.

1.3. Que siendo trabajador de Yuma Concesionaria S.A. desde el 14 de abril de 2011, esa entidad el pasado 19 de febrero de 2022, le notificó la “suspensión del contrato de trabajo” a partir del 15 siguiente, sin cumplir los requisitos consagrados en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo o brindar la posibilidad de ser reubicado en sus funciones, ante la falta de vacunación contra el Covid - 19, amparándose en una circular número 003 del 12 de enero de 2022 expedida por el ministerio del trabajo.

1.4. Destacó que a razón de ello dejaron de cancelarle los salarios y prestaciones sociales, impidió igualmente el ingreso a su puesto de trabajo, hasta tanto no presentar a su carné de vacunación.

1.5. Acentuó que su empleador no pidió la autorización ante el juez laboral para desmejorar sus condiciones laborales; se desconoce la circular No. 047 del 2021, la cual precisa la imposibilidad de exigir como requisito para el ingreso o permanencia en el empleo el esquema de vacunación e incumple el artículo 44 del reglamento interno de trabajo.

1.6. Manifestó que la suspensión de su contrato más bien obedece a políticas de discriminación sindical, como quiera que la aludida suspensión se llevó a cabo sin cumplir con el requisito jurisdiccional necesario, en menoscabo de sus derechos fundamentales y la economía de su hogar, pues el salario es la única fuente de ingresos.

2. Puntualmente exoró la protección de sus garantías indecibles; se declare la ineficiencia o ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo ordenando a su empleador dejar sin efectos la misma; se le reintegre efectivamente a sus labores en el cargo desempeñado o en uno de igual o mejor categoría sin solución de continuidad; se reconozcan y paguen los salarios, beneficios prestaciones sociales y extralegales dejados de

percibir ante la suspensión del contrato laboral, hasta que se haga efectivo su reintegro en sus labores y los que en lo sucesivo se causen.

II. DEL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primer grado amparó los derechos reclamados, dado que de las pruebas allegadas se encontraba acreditada las condiciones para ello, pues la accionada actuó de manera arbitraria en su calidad de empleadora, impidiendo a su trabajador el acceso a la prestación del servicio ya que le restringió su ingreso y el pago de sus salarios, en razón a la exigencia del esquema de vacunación contra el Covid – 19.

Para arribar a esa conclusión indicó que se bien en Circular 003 de 12 de enero de 2022 emitida por el Ministerio del Trabajo exige el esquema de vacunación para trabajadores de los sectores productivos abiertos al público y el artículo 2º del decreto 1615 de 2021 el carné de vacunación contra el Covid con esquema de vacunación completa, no menos era la cartera del ramo había exhortado en el numeral 4º de la primera de las normas citadas armonizar tales preceptos con la circular No. 0047 de 2021, que refiere “ (...) 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”.

Por tanto, exaltó que el actuar de la empresa accionada resultaba arbitrario y discriminatorio, al escudarse en dicha normatividad, “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”.

Adicionó que era evidenciable 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 otra parte, discurrió en que las determinaciones adoptadas en el caso del señor Eduardo Luis Freyle Valencia contrariaban la prohibición contenida en el numeral 9º del artículo 59 del C. S. del T. 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, donde 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”.

III. DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con lo resuelto, Yuma Concesionaria S. A. impugnó la decisión por la razones que se sintetizan a continuación:

(i) Existe un defecto fáctico dados los yerros cometidos por el despacho de primer grado, quien desconoció las razones que justificaban

que Yuma Concesionaria S. A. negara el ingreso al accionante a su lugar de trabajo, pues este no presentó el respectivo soporte del esquema de vacunación contra el Covid-19 ante el riesgo biológico que implica.

(ii) No existió un acucioso análisis del expediente como de las pruebas y respuestas remitidas por Yuma Concesionaria S. A., limitándose la actuación a transcribir lo manifestado por el accionante.

(iii) Erró el juzgado en la interpretación de la ley y la jurisprudencia, ya que ni siquiera verifico y constató las disposiciones vigentes que sustenta la necesidad de presentar el carné de vacunación para acudir a trabajar a lugares con atención abierto al público, entre las que se encuentra en la Ley Estatutaria de la Salud, los decretos 1408 y 1615 de 2021 y la Circular No. 003 de 2021, normas que debes ser cumplidas y donde debe primar el interés general sobre el particular, mismos preceptos que justifican su decisión.

(iv) No existió suspensión del contrato, toda vez que la relación laboral está vigente, pero si no se presta personalmente el servicio, no puede cancelarse el salario, insistiendo en que nunca se desvinculó al accionante del sistema de seguridad social.

(v) Existió un juicio de proporcionalidad al exigir la presentación del carne ya que la medida está orientada a proteger valores que tienen un sustento constitucional expreso como es la prevalencia del interés general sobre el particular y, adicionalmente, la protección del derecho fundamental a la salud de los usuarios del carro taller en que labora el señor Freyle y en general la totalidad de la población, ya que se busca evitar la propagación del virus en el territorio nacional.

IV. CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Carta Fundamental, es el mecanismo constitucional efectivo que le permite a

todo ciudadano 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 estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en los casos expresos que señala el Decreto 2591 de 1991.

Se caracteriza por ser un mecanismo subsidiario o residual que procede, por regla general, cuando no se dispone de otro medio de defensa judicial, además de ser inmediato, porque su propósito es otorgar sin dilaciones la protección solicitada; sencillo o informal, porque no ofrece dificultades para su ejercicio; sumario, porque es breve en sus formas y procedimientos; específico, porque se contrae a la protección exclusiva de los derechos fundamentales; eficaz, porque en todo caso exige del juez un pronunciamiento de fondo para conceder o negar el amparo del derecho y preferente, porque el juez lo tramitará con prelación a otros asuntos con plazos perentorios e improrrogables.

2. Memorado lo anterior, una vez confrontados los argumentos de la alzada, los planteamientos del fallo de primer grado y el contenido de las prerrogativas *iusfundamental* cuyo amparo se solicitó, esta sede judicial confirmará la decisión proferida por el Juzgado Treinta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, por las razones que pasaran a explicarse.

3. Lo primero que debe decirse es que bajo ninguna circunstancia y, menos unilateral, pueden los empleadores entorpecer la ejecución de la prestación personal del servicio por parte de sus trabajadores, pues llevaría al exabrupto de desconocer la esencia natural del contrato laboral. Además, luego de una valoración exhaustiva, podría calificarse dicho proceder en conductas sancionadas en la Ley 1010 de 2006.

Por el contrario, acorde a lo preceptuado en el artículo 57 del C. S. del T. está dentro de los obligaciones e intereses del empleador “[p]oner a

disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias **para la realización de las labores**” (subrayado y negrita fuera de texto).

4. Refrenda lo dicho la cláusula primera a tercera del contrato laboral habido entre las partes y aportado con el libelo inicial, donde en señal de aceptación, tanto accionada como accionante suscribieron el 14 de abril de 2011 a término indefinido. Por tanto, nada justifica que el empleador imposibilite a un trabajador que acude a su puesto de trabajo a cumplir con su labor, salvo excepción legal, como por ejemplo, la suspensión del contrato, sanción, despido, renuncia etc.

5. En el presente evento, esta fue la razón por la cual el *a quo*, en principio, amparó los derechos al al trabajo, mínimo vital, vida digna, fuero sindical, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de señor Eduardo Luis Freyle Valencia, dado que bajo una interpretación caprichosa y antojadiza de un precepto legal, Yuma Concesionaria S. A. pretendía mermar sus obligaciones, las prestacionales, en desmedro de los derechos de la parte menos favorecida en una relación subordinada.

6. Y es que si bien el decreto 1615 de 2021 y la Circular No. 003 de 2021, exige el carné de vacunación contra el Covid – 19 e íntima al personal que preste servicios al público a vacunarse en pro del interés general, normas que por cierto fueron estudiadas, no menos es que también les asiste a estas personas el derecho al **libre desarrollo de la personalidad (artículo 5 de la C. N.) y dignidad humana (artículo 16 de la C. N)**, valores no solo de mayor jerarquía normativa, sino de irradiación a todo el sistema jurídico que deben ser consideradas ante cualquier intento hermenéutico.

En punto a ello, no puede perderse de vista que “declarar que la dignidad humana representa el primer fundamento del Estado social de derecho implica consecuencias jurídicas a favor de la persona, como también deberes positivos y de abstención para el Estado a quien corresponde velar porque ella cuente con condiciones inmateriales y

materiales adecuadas para el desarrollo de su proyecto de vida. Por condiciones inmateriales se entienden los requerimientos éticos, morales, axiológicos, emocionales e inclusive espirituales que identifican a cada persona y que siendo intangibles e inmanentes deben ser amparados por el Estado, pues de otra manera la persona podría ser objeto de atentados contra su fuero íntimo y su particular manera de concebir el mundo. Por condiciones materiales han de entenderse los requerimientos tangibles que permiten a la persona vivir rodeada de bienes o de cosas que, según sus posibilidades y necesidades, le permiten realizar su particular proyecto de vida”¹

7. Ahora, es claro que toda decisión judicial se funda en los elementos persuasivos oportunamente aportados al proceso (art. 164 del C. G. del P.), no siendo la excepción en este juicio sumario, ya que en el caso concreto se determinó que “analizadas las pruebas allegadas al plenario” era evidente la vulneración a las garantías exoradas por el señor Freyle, sujeto de especial protección constitucional, del que existe constancia y la misma accionada reconoce, no puede acudir a su empleo hasta tanto no se vacune y exhiba el cané con la iniciación del esquema.

En otros términos, de manera *suigéneris* Yuma Concesionaria S. A. suspendió el contrato de trabajo por una falta presuntamente reprobable, donde determinó cesar las obligaciones que el eran exigibles, como la del pago del salario, sin un debido proceso y en completo desapego de los valores democráticos que se desprende de la Constitución Nacional.

7.1. Es más, desconociendo la remisión expresa de las normas que a su juicio justifican su determinación, esto es, el numeral 4º de la Circular 003 de 2022, donde señala “el 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.

¹ Corte Constitucional, sentencia C-336 de 2008.

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”, insistió en la obligatoriedad de la vacunación, cuando en la exposición de motivos de la última circula se indica lo siguiente:

“ (...) De 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 a sus actividades, garantizando la posibilidad de que se acuda a los puestos de vacunación aún en jornada laboral, **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.**

Lo anterior se enmarca en la prohibición contenida en el numeral 9 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (...)

Para ser claros, no pueden existir consecuencia frente a la negativa de una trabajador a vacunarse, con independencia al servicio que preste. Ello se encuentra proscrito.

8. En todo caso, huelga recordar que el poder disciplinario del empleador es limitado y como ya se mencionó, no puede afectar la indemnidad de su trabajador, de sus garantías y menos aún invadir su esfera personal bajo el pretexto del “interés general”, máxime sí “según la Constitución y la ley, la potestad disciplinaria del empleador no puede ser ejercida de manera arbitraria. Así, por un lado, es preciso recordar que en el ordenamiento constitucional colombiano los derechos fundamentales no solamente deben regular las relaciones entre las personas y el Estado, sino que también aplican en las relaciones de las personas entre sí. Así lo

reconoce expresamente el artículo 86 de la Constitución Política, que admite su procedencia frente a particulares. Por lo anterior, ha sostenido la Corte anteriormente que *'en un Estado social y democrático de derecho como el que reconoce la Carta Política de 1991, los derechos fundamentales se proyectan no sólo en el ámbito de las relaciones persona-Estado sino incluso en las relaciones entre particulares'*².

En virtud de los argumentos expuestos, el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR 21 de abril de 2022 por el Juzgado Treinta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

TERCERO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez se restablezca la normalidad institucional para estos trámites. Déjense las constancias pertinentes.

NOTIFÍQUESE


GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA
Jueza

Mo.

² Corte Constitucional de Colombia, sentencia C- 636 de 2016.