



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

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

Bogotá D. C., Trece (13) de abril de dos mil veinte (2020)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00
ACCIONANTE: JULIO MARIO ARAUJO LOZANO
**ACCIONADA: LA SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE
MASIVO S.A.S. - CIUDAD MOVIL S.A.S.**

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

Se expone como fundamentos de la tutela, que el accionante tiene una relación laboral vigente con la empresa SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MOVIL S.A.S., desde del 5 de junio de 2013 mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo denominado operador de bus articulado.

Que ha sido diagnosticado por patologías incapacitantes y que afectan su estado de salud, por lo que en la actualidad cuenta con recomendaciones y restricciones médico-laborales de pleno conocimiento por parte de su empleador.

El 30 de octubre de 2019 la empresa accionada le comunicó la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, con ocasión a la finalización del contrato de concesión SN de 2000 suscrito entre Transmilenio S.A. y Ciudad Movil S.A., sin embargo, a pesar de tener conocimiento de su estado de salud, la accionada le obligaba a cumplir una jornada de trabajo en otro lugar dispuesto por la empresa sin desarrollar función alguna.

Debido a la declaratoria de Estado de Emergencia, realizada por el Ministerio de Salud y a todas las medidas para evitar el contagio y propagación del COVID-19, la sociedad accionada el 18 de marzo del presente año decidió **suspender el contrato de trabajo**, manifestando un caso de fuerza mayor, afectando lo percibido como salario, sin tener en cuenta que es padre cabeza de familia y la debilidad manifiesta por condiciones de salud, decisión que no fue comunicada al Ministerio del Trabajo.

2. La Pretensión

Con sustento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital, la igualdad, la intimidad, el buen nombre, el libre desarrollo de la

personalidad, al trabajo, al debido proceso y a la vida digna, en consecuencia, se ordene a la sociedad accionada declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, al igual que se ordene el pago del salario y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 19 de marzo de 2020, y, los que en adelante se causen.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción, se ordenó la notificación a la accionada y las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados.

La **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MOVIL S.A.S.**, indica que respecto de las patologías expuestas por el accionante a esta no le consta por cuanto la historia clínica del tutelante goza de reserva legal, de conformidad con en el artículo 24 de la Ley 1437 de 2011.

Respecto de la decisión consistente en aplicar el canon 140 del C.S.T., manifestó que si bien dicha normativa contempla que se pague un salario sin realizar ninguna función, ello no significa que el trabajador no tenga obligaciones para con su empleador, por lo que la apreciación de contradicción mencionada por el actor es completamente contradictoria a la comunicación que se menciona en el supuesto fáctico, y la obligación de cumplir una jornada de trabajo se desprende del numeral 1° del artículo 58 ibidem.

Refiere que el objeto social único de la sociedad era la prestación del servicio de transporte terrestre de pasajeros dentro del sistema de transporte masivo de Bogotá D.C., conforme al contrato de concesión SN de 2000 suscrito con Transmilenio S.A., el cual finalizó el día 30 de septiembre de 2019, tal como consta en la comunicación de asunto "Finalización contrato SN de 2000 suscrito entre TRANSMILENIO S.A. y CIUDAD MOVIL S.A.S.", llevando esto a que la empresa dejará de percibir ingresos por la imposibilidad de poder desarrollar su objeto social único.

Agrega que le fue comunicado al accionante el día 18 de marzo de 2020 la suspensión del contrato de trabajo, decisión soportada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., causal que no requiere de autorización previa del Ministerio de Trabajo, puesto que, esta exigencia solo es requerida cuando se invoca como motivo de suspensión del contrato de trabajo la suspensión o clausura de las actividades de la empresa hasta por 120 días, como se desprende del numeral 3° del artículo 51 ibidem.

Por lo anterior, resalta que no ha vulnerado derecho fundamental alguno del accionante, por lo que la presente tutela es improcedente, el único competente para determinar si la causal de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y/o caso fortuito está acreditada es el juez laboral, por lo que solicita se nieguen las pretensiones del presente trámite constitucional.

Por su parte, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, solicitó declararse la improcedencia de la acción con relación a esté, exonerándosele de responsabilidad alguna, ya que no ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental de la accionante, sin embargo, trajo a colación la normatividad concerniente en la suspensión de los contratos de trabajo, la estabilidad reforzada y el desacierto del pago de acreencias laborales a través de vía tutela.

La **Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social En Salud – ADRES** y **SANITAS EPS** solicitaron su desvinculación de toda responsabilidad, por razón que la violación de los derechos que se alegan como conculcados, no deviene de una acción u omisión atribuible a su conducta.

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 se ha vulnerado o no los derechos fundamentales de vida digna, mínimo vital y trabajo por la suspensión del contrato laboral con ocasión a la declaratoria de estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19.

De la Tutela frente a Particulares

En la temática debe analizarse la procedencia de la acción de tutela en situación de insubordinación o indefensión, en donde el Constituyente previó que, en determinados eventos, la vulneración de derechos fundamentales proveniente de la conducta de un sujeto de derecho privado da lugar a la protección excepcional por vía de acción de tutela, es por lo anterior, que en el artículo 86 superior se contempló la posibilidad de incoar este mecanismo contra particulares que presten servicios públicos, ante la grave afectación de un interés colectivo, o cuando exista una relación de subordinación o indefensión del promotor de la acción frente al particular demandado, de acuerdo con los términos fijados por el legislador.

En desarrollo de este precepto constitucional, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra las hipótesis en las cuales los particulares pueden ser sujetos pasivos de la acción de tutela; el Decreto Estatutario reconoce, por una parte, que la situación de insubordinación o indefensión habilita el recurso constitucional de amparo. Estos conceptos, a su vez, han sido precisados por parte de la jurisprudencia constitucional:

“La subordinación ha sido entendida por esta Corporación como la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo. Por su parte, según la jurisprudencia, el estado de indefensión es un concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra, de modo que, por el conjunto de

circunstancias que rodean el caso, no le es posible defenderse ante la agresión de sus derechos. Así mismo, la jurisprudencia ha dicho que la indefensión se presenta en aquellas circunstancias en las cuales la persona ofendida carece de medios jurídicos de defensa o también, cuando a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.”.

La justificación constitucional tras esta alternativa de demandar en tutela a ciertos particulares que ostentan una posición de poder o privilegio, se afina en la cláusula de protección derivada del artículo 13 Constitución Política, según la cual el Estado está llamado a propiciar las condiciones para una igualdad real y efectiva y a adoptar medidas a favor de las personas que, por diversas causas jurídicas o fácticas, se hallan en un estado de vulnerabilidad que las coloca en desventaja frente a sus pares.

De ahí que, el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, contempla la competencia en relación con los conflictos originados en el contrato de trabajo así como las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social entre usuarios, empleadores y entidades administradoras o prestadoras, **la cual recae sobre la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral**, por lo cual todo litigio de esa naturaleza debe ser tramitado, en principio, por las vías procesales ordinarias que para el efecto determina la ley, sin embargo, la corte ha aceptado la intervención del juez constitucional en aquellos asuntos en que se verifica un estado de debilidad manifiesta en el promotor de la acción de tutela. Ello ocurre, por ejemplo, tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad, de la tercera edad, o en situación de extrema precariedad económica, dado que en tales supuestos es dable que los medios de defensa ordinarios no se aprecien idóneos o eficaces ante la necesidad urgente de protección.

De igual manera, la jurisprudencia ha sostenido que excepcionalmente es procedente la acción de tutela para abordar controversias relacionadas con el pago de prestaciones de carácter económico –como las acreencias laborales o las incapacidades– cuando se constata una amenaza inminente al mínimo vital del accionante, asociada a la falta de pago de aquellas prestaciones reclamadas, es así como, en el evento en que concurren factores que exacerban la vulnerabilidad del accionante y se advierta la eventual consumación de un perjuicio irremediable, frente a la manifiesta vulneración de derechos fundamentales el juez constitucional está investido de la facultad de dotar de plena firmeza las medidas protectoras, otorgándoles un carácter ya no transitorio sino definitivo.

Desde esta arista, la procedencia de la acción de tutela en el ámbito de pretensiones asociadas al Derecho del trabajo y de la seguridad social como en el caso que ocupa la atención del Despacho, ha de definirse a partir de los siguientes presupuestos: **(i)** que el agente particular en contra de quien se dirige la demanda preste un servicio público o respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien reclama la tutela; **(ii)** que no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos cuya protección se persigue; y **(iii)** que aun cuando exista otro mecanismo de defensa, el mismo no resulte idóneo o eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

Caso Concreto

Una vez expuesto lo anterior y analizados los fundamentos de facto expuestos por las partes, observa el Despacho que en el caso objeto de estudio existe una controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual es pertinente señalar que, la misma es válida siempre y cuando concorra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; contrario a que la misma sea suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la sociedad justificó la suspensión de contrato amparado en la causal 1°; es decir, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Por lo que para ser configurada la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, se debe cumplir con los siguientes requisitos: **i)** debe ser imprevisible, **ii)** debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; **iii)** debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Así pues, debe diferenciarse que en el evento en donde se requiere previa autorización del Ministerio del trabajo y Seguridad Social, es cuando la suspensión de actividades o la clausura temporal de la empresa en todo o en parte sea de hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Ahora bien, con la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros el decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló:

En la Circular No. 0021 de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo De 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: **i)** trabajo en casa, **ii)** teletrabajo, **iii)** jornada laboral flexible **iv)** vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, **v)** permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; **vi)** Salario sin prestación del servicio.

De otra parte, en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: *“En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”*.

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de

2009, en la cual la Corte Constitucional expreso que: “(...) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Resaltó también que es preciso tener en cuenta: “1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “...”,

Es claro que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, pues así lo ha sostenido la H. Corte Constitucional en ST 048 de 2018, en donde manifestó que:

“(...) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.”

“El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, **el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.** Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que **mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional,** (...) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(...)”

Ahora bien, señala el artículo 333 de la Constitución Política, que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, es decir, pese a la declaración de emergencia sanitaria, el Ministerio De Trabajo, no ha relevado a los empleadores y compañías de informar previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión de contratos laborales o a despidos colectivos, es decir, no puede inferirse que, solo por el hecho de haberse declarado pandemia por parte de la OMS y haberse declarado estado de emergencia sanitaria en nuestro país, opera ipso iure por parte de las empresa la suspensión de contratos, tal hecho se evidencia en el oficio con “ASUNTO: RADICADO 08SE20207417001000008676 PRESERVACION FUENTES DE EMPLEO – FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO”, en el cual de manera reiterada se hace mención de las circulares anteriormente traídas en cita y se invita a hacer uso de los mecanismos que pueden usar los empleadores para preservar las fuentes de empleo, sobre los cuales la accionada ni la vinculada nada señalaron, sobre si hicieron uso de ellos, además el Ministerio del Trabajo hizo uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, por lo cual emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos.

Es menester resaltar que el accionante frente a su empleador se encuentra en una situación de insubordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y en este orden de ideas, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generados por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida, tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y consecuentemente sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato de trabajo, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, si tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hace uso dichas figura, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza del empleado subordinado hoy accionante, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlo de sus ingresos, viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital para su manutención y la de su familia.

Y, si bien el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derecho ciertos y eventuales como los son las cesantías y adicionalmente se ordenó un subsidio a cargo de las cajas de compensación equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales para todos aquellos trabajadores formales, es pertinente señalar que resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de cesantías periódico y sistemático como dice la norma

supla por el completo el monto devengado mensualmente, lo que apenas es un paliativo a la crisis actual no un remedio final y, sobre el segundo tópico, el Decreto reza: *“Artículo 6. Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses”*, es decir, primero la figura que trajo la norma es para aquellos personas Cesantes, es decir, que están sin empleo o que se le ha rescindido el contrato laboral, lo que no ocurre en el caso que no ocupa, pues la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del código sustantivo del trabajo, es claro que continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, por lo que no aplicaría, para optar por el alivio que en esta materia trajo el gobierno nacional.

Colofón de lo expuesto, es claro que la **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MOVIL S.A.S.**, actualmente se encuentra conculcando los derechos fundamentales invocados por el accionante **JULIO MARIO ARAUJO LOZANO**, por lo que se accederá a las súplicas de la acción, ordenándosele que deje sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a continuar cancelando su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales, hasta tanto dure la emergencia o, obtenga el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a las suspensión de la relación laboral tantas veces referida.

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: TUTELAR los derechos fundamentales al Vida Digna, al Mínimo Vital, al Trabajo invocados por el accionante **JULIO MARIO ARAUJO LOZANO**, por las razones que vienen de exponerse en la parte motiva.

SEGUNDO: ORDENASE a la **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTE MASIVO S.A.S. - CIUDAD MOVIL S.A.S.**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a continuar cancelando al accionante **JULIO MARIO ARAUJO LOZANO**, su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales, hasta tanto dure la emergencia o, obtenga el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a las suspensión de la relación laboral tantas veces referida.

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00

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. Ofíciense. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

-ORIGINAL FIRMADO-
CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CÁRDENAS
JUEZ