

Bogotá, D.C. 05 de febrero de 2020
CG-7554/2020

TRANSMILENIO S.A.
80500 - SUBGERENCIA JURIDICA
RESPUESTA COMUNICADO N.º 2020EE01318
80500 - PAPEL/ ENTRADA

05/02/2020 15:57:08
2020 - ER - 04105



Doctora
JULIA REY BONILLA
Subgerente Jurídica
Transmilenio S.A.
Ciudad

Ref: Contrato de Concesión No. 016 de 2003
Respuesta oficio No. 2020EE-01318 del 28 de enero de 2020, recibido el 29 de enero de 2020.

Helber Augusto Lugo Vargas, persona mayor de edad, domiciliado en Bogotá, identificado como parece al pie de mi firma, en mi calidad de representante legal de la persona jurídica denominada TRANSMASIVO S.A, domiciliada legalmente en Bogotá, estando del término concedido por esa entidad, mediante el presente escrito me permito dar respuesta a la solicitud de información recibida pasado 29 de enero de 2020, como sigue a continuación:

La empresa TRANSMASIVO S.A., tiene como objeto social la prestación del servicio de transporte público masivo de pasajeros, y en tal sentido fue adjudicataria de la concesión que le otorgó la ciudad de Bogotá por intermedio de la empresa TRANSMILENIO S.A, en el año 2002, y que dio lugar a la suscripción del Contrato de Concesión No. 016 de 2003. De acuerdo con lo anterior, la etapa de operación regular, en principio finalizaba el día 30 de noviembre de 2019, sin embargo, por solicitud de TRANSMILENIO S.A. y aceptación por parte de TRANSMASIVO, la terminación de dicha etapa contractual, fue prorrogada hasta día 15 de enero de 2020, inclusive.

Consecuentemente a lo anterior, la empresa procedió a ejecutar el plan de retiro con el fin de dar cumplimiento a las normas laborales, y a las obligaciones contractuales que en materia laboral contempla el mencionado Contrato de Concesión No. 016 de 2002, para lo cual desarrolló las siguientes actividades:

7

1. DESPIDO COLECTIVO.

La compañía TRANSMASIVO S.A., una vez terminó la etapa de operación regular del contrato de concesión, se vio en la necesidad de finalizar los contratos individuales de trabajo de Seiscientos Quince (615) trabajadores; ahora bien, con el fin de no incurrir en un despido colectivo ilegal la compañía tenía la obligación legal de tramitar la solicitud de autorización de despido colectivo, conforme lo establece el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990.

Por lo anterior, el día 9 de diciembre de 2019 el Ministerio del Trabajo procedió a emitir la Resolución No. 005278, por medio de la cual se resolvió la solicitud de despido colectivo, bajo el siguiente tenor literal:

"ARTICULO PRIMERO: Autorizar a la sociedad TRASMASIVO S.A., identificada con el Nit.830106777-1, y domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., en la avenida calle 145 -103B- 08 Patio Transmilenio, representada legalmente por el señor HELBER AUGUSTO LUGO VARGAS o quien al momento de la notificación haga sus veces; para la clausula de laborales total en forma definitiva y en consecuencia el despido colectivo de treientos sesenta y siete (367) trabajadores, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

(...)"

Conforme a lo anterior, la compañía procedió conforme a derecho a tramitar y obtener la autorización de despido colectivo, no obstante, en este momento es relevante resaltar que, la empresa solo procedió a dar por terminado el contrato individual de trabajo con justa causa legal a quince (15) trabajadores, debido a que, conforme al artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo, la finalización de quinientos nueve (509) contratos individuales de trabajo, se dieron de la siguiente forma:

- Por mutuo acuerdo finalizaron ciento sesenta (160) contratos individuales de trabajo, en este punto es relevante resaltar que, la compañía procedió a efectuar el pago del 100% del valor total de la indemnización a que tenían derecho los trabajadores.

7

- Por finalización de los contratos de obra y/o labor doscientos ochenta y uno (281).
- Por expiración del plazo fijo pactado, se terminaron dos (2) contratos individuales de trabajo.
- Por renuncia finalizaron cincuenta y un (51) contratos individuales de trabajo.

Consecuentemente a lo anterior, en la actualidad la compañía tiene ciento seis (106) trabajadores vinculados, de los cuales setenta y seis (76) están amparados por el fuero ocupacional reforzado y treinta (30) trabajadores están efectuando el trámite administrativo que conlleva la liquidación del contrato de concesión.

2. TRABAJADORES AMPARADOS CON EL FUERO OCUPACIONAL.

Inicialmente se considera oportuno señalar que, el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Así mismo, la H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud, aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo.

Ahora bien, la violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o



profunda; no obstante, en el evento de que exista una justa causa el empleador tiene la obligación de pedir autorización ante el Ministerio del Trabajo para proceder a la terminación del contrato de trabajo de personas que gozan de esta garantía.

Por lo anterior, la compañía el día 5 de abril de 2019 procedió de forma conjunta a presentar la solicitud de autorización de despido a trabajadores que gozan del fuero ocupacional, no obstante, el Ministerio de trabajo manifestó que, dicha solicitud se debía radicar individualmente, sin tener presente que la justa cusa alegada por la compañía es la finalización de la etapa de operación regular del contrato de concesión, por consiguiente se procedió a radicar nuevamente y de forma individual las correspondientes solicitudes el día 22 de julio de 2019.

Ahora bien, aun a pesar de que la empresa este obrando conforme a derecho respecto de las correspondientes solicitudes, el Ministerio del Trabajo no se ha pronunciado sobre las mismas sin tener en cuenta que TRANSMASIVO S.A., desde el día 15 de enero de 2020, cesó la prestación del servicio.

En este punto, es relevante resaltar que, el Ministerio del Trabajo no se ha pronunciado acerca de la solicitud de autorización de terminación de contrato individual de trabajo sobre empleados que están amparados por el fuero ocupacional reforzado, la compañía no ha procedido a la terminación de dichos contratos y les está pagando puntualmente salarios, prestaciones sociales y seguridad social integral, bajo los parámetros establecidos por la normatividad laboral vigente.

3. TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL.

La compañía como protector del derecho sindical contemplado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia en el transcurso de la relación labor ha velado por la integridad de cado uno de los afiliados a las organizaciones sindicales; sin embargo, debido a la finalización de la etapa de operación regular del contrato de concesión, la empresa procedió a dar por terminado los contratos individuales de trabajo de las personas afiliadas a las organizaciones sindicales con justa causa legal y que no hacen parte de la junta directiva de las mismas, efectuando así, el pago total del valor correspondiente a la liquidación de tales relaciones laborales, conforme los parámetros establecidos por la normatividad laboral vigente.

7

Ahora bien, conforme el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical es la figura jurídica que protege a los directivos de un sindicato de ser despedidos sin la previa intervención de un Juez Laboral, y de ser trasladados de lugar de trabajo. En este punto es relevante resaltar que, los trabajadores amparados por el presente fuero también gozan de estabilidad ocupacional reforzada, lo cual ha ocasionado que se requieran dos autorizaciones: (i) para proceder a la finalización de dichos contratos, es decir, del Juez Laboral para proceder al levantamiento del fuero sindical; y (ii) del Ministerio del Trabajo para que autorice el despido de trabajador amparado por el fuero ocupacional.

Por lo anterior, se evidencia que sin la autorización de las autoridades administrativas y judiciales, la compañía no puede proceder a dar por terminado los contratos individuales trabajado de empleados que están en la junta directiva de las organizaciones sindicales y a su vez se encuentren amparados por el fuero ocupacional reforzado; no obstante, actualmente la empresa, está generando el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general integral de seguridad social, conforme a los parámetros establecidos por la normatividad laboral vigente y a las obligaciones derivadas del Contrato de Concesión No. 016 de 2003.

CONCLUSIÓN

Conforme lo expuesto en el transcurso del presente escrito y los documentos anexos, se evidencia que la compañía TRANSMASIVO S.A., se encuentra obrando conforme a la normatividad laboral vigente, no obstante, debido a las manifestaciones realizadas el día 27 de enero de 2020 en la avenida caracas con calle 76, que se llevaron a cabo por parte de algunas personas que se encontraban portando el uniforme de la empresa, nos permitimos aclarar que, en la actualidad la compañía está efectuando el control pertinente para que los trabajadores vinculados a la misma no efectúen tales obstrucciones en la vía, no obstante, nos permitimos aclarar que, este control sólo se puede efectuar en el transcurso de la jornada laboral de cada uno de sus colaboradores, ya que, de no ser así, estaríamos vulnerando su derecho a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de locomoción, entre otros.

Por otra parte, si bien es cierto, la compañía está facultada para llevar a cabo procesos disciplinarios, también lo es que, debido a la protección legal y jurisprudencial con que cuentan los trabajadores que tienen afectación en su salud

7

y/o fuero sindical, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo o en su defecto del Juez Laboral, la empresa no puede proceder a dar por terminado los contratos individuales de trabajo, no obstante, las conductas de los trabajadores afectan el orden público, por lo que, esperamos que al repetirse dicha situación sea controlada por las autoridades competentes.

Por último, le manifiesto que estamos atentos a brindar la información adicional que TRANSMILENIO S.A. requiera.

Cordialmente,



Helber Augusto Lugo Vargas

Gerente General

Transmasivo S.A.

Proyecto: Asesor Laboral Externo

C.C. Miguel Ángel Vargas Pinzón -Gerente de Interventoría- Consorcio C&M 2018
Carrera 54 No. 106-a-38