REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO
Bogotá D.C., tres (3) de noviembre de dos mil veinte (2020)

PROCESO No.: 110014003062202O-00323-02
ACCIONANTE: JHON JAIRO MORENO VÁSQUEZ
ACCIONADA: SERVICIOS AEROPORTUARIOS INETEGRADOS SAI S.A.S

ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA

Se decide la impugnación propuesta por el accionante contra la sentencia proferida el 10 de julio de 2020 por el JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C., mediante la cual se negó el amparo constitucional invocado por el promotor.

I. ANTECEDENTES

1. *El señor JHON JAIRO MORENO VÁSQUEZ, reclamó la protección de sus derechos al trabajo, seguridad social, dignidad humana, vida digna, mínimo vital y familia, presuntamente quebrantados por la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.*

2. *Como hechos soporte de su queja constitucional relató, en concreto que:*

En el mes de agosto de 2015 se vinculó laboralmente con la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – SERVICOPAVA mediante contrato a término indefinido para ocupar el cargo de auxiliar de operaciones terrestres. La COOPERATIVA en comento prestaba además sus servicios a la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A.

Con ocasión de la expedición del Decreto 2272 de octubre 22 de 2012 la compañía AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A. y la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.

suscribieron un acuerdo de formalización laboral, siendo contratado por ésta última a través de contrato a término fijo para ocupar el cargo de agente de operaciones terrestres con una asignación salarial de $877.802,oo.

A finales del mes de marzo de la presente anualidad, debido a la presencia del COVID-19 en el país la accionada SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADO SAI S.A.S. estructuró un programa de licencias no remuneradas que en realidad solo resultaba benéfico para la empresa y por ello a través de sendos correos electrónicos, circulares y videoconferencias ejerció presión a sus empleados para que aceptaran esa licencia, so pena de ser despedidos; sin embargo, decidió no acceder a ella por asesoría de la organización sindical SINTRASAI a la que se encuentra afiliado.

El 25 de marzo el Aeropuerto Internacional el Dorado cerró sus operaciones, por lo que la empresa convocada determinó la ida de sus empleados hacía sus hogares, debiendo estar pendientes de algún llamado referente a las condiciones de sus contratos de trabajo.

Para el mes de abril, la accionada dio aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, insistiendo en todo caso en el plan de licencias no remunerada, pero como no hubo acogida por parte de los trabajadores frente a ésta última propuesta, la empresa convocada optó por solicitar a los empleados llegar a un acuerdo con el fin de rebajar sus sueldos.

El 6 de mayo recibió un correo en el que la compañía accionada le informó que en aplicación de la circular 033 del 17 de abril de 2020 su jornada laboral se redujo a 189 horas devengando un (1) smlmv, lo cual no aceptó, pues no se trató de un acuerdo como se dijo en líneas anteriores, sino que, por el contrario, la empresa le comunicó acerca de esa novedad sin que se haya creado un espacio de dialogo en el que se hayan planteados distintas alternativas para superar la problemática laboral.

El día 8 siguiente, recibió carta de suspensión de su contrato de trabajo, soportada de una parte en motivos de fuerza mayor, y de otra, en la no aceptación de la licencia no remunerada, en la que le advirtieron que solo recibiría por el mes de mayo un auxilio extralegal por la suma de $877.803 y que con respecto a la prima semestral no podía hacerse su pago por falta de recursos financieros.

Es padre cabeza de hogar, pues tiene a su cargo la manutención de sus dos hijas de 17 y 19 años, así como el cubrimiento de las necesidades básicas de su hogar, esto es, alimentación, arriendo, servicios, adicional a las deudas personales que posee, de ahí que con la decisión de su empleador quedó en un estado de indefensión.

Con ocasión de lo expuesto, solicitó se ordene a la accionada cancelarle los salarios dejados de percibir hasta que finalice la declaratoria de emergencia sanitaria y el levantamiento de la suspensión de su contrato de trabajo con el consecuente reintegro a su cargo. Además, pidió que se conmine a la empresa convocada para que se abstenga de tomar represalias en su contra por defender sus derechos mediante esta acción constitucional y para que se le garantice la permanencia en su empleo.

II. LA DECISIÓN IMPUGNADA

El JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C., denegó el amparo invocado con fundamento en que el accionante no probó ostentar las condiciones para gozar de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por cuanto no acreditó su condición de padre cabeza de familia, así como encontrarse en un estado de debilidad manifiesta por algún quebranto en su salud.

Consideró además que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos que surjan por la suspensión del contrato de trabajo del accionante por fuerza mayor o caso fortuito, pues pese a que en principio no se advierte arbitrariedad y/o capricho en dicha decisión, es un tema que corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral a través de los mecanismos establecidos para el efecto y en el que debe

intervenir además el Ministerio de Trabajo mediante la Unidad de Investigaciones Especiales para ejercer sus funciones de Fiscalización Laboral Rigurosa.

III. LA IMPUGNACIÓN

Notificadas las partes en legal forma del fallo antes referido, se impugnó por la parte accionante argumentando que no fue congruente con el supuesto fáctico y pretensional de la demanda de tutela, así como tampoco se hizo un debido análisis de la normatividad que rige la materia. Expuso que no es cierto tal y como lo afirmó el Juez de instancia que la decisión de suspensión de su contrato de trabajo se hubiera ajustado a la legalidad, por cuanto no existió fundamento jurídico para ello, adicional a que no se contó con autorización del Ministerio de Trabajo, entidad esta última que debió actuar de manera rigurosa frente a las decisiones de la accionada y no lo hizo, por el contrario, permitió la amenaza y vulneración a sus derechos exorados, especialmente al mínimo vital con su actitud omisiva.

Adujo que se dejó de lado el hecho consistente en la presión que ha ejercido la accionada a sus empleados para que accedan a las licencias no remuneradas hasta por el término de un (1) año, cuando lo que debió haber hecho la compañía era asumir al menos el 40% de la nómina de sus empleados en virtud de la ayuda brindada por el Gobierno y no proceder con la cancelación y suspensión de los contratos laborales.

Sostuvo que no está de acuerdo con la manifestación de la autoridad de primer grado referente a la falta de prueba de la afectación a su derecho fundamental al mínimo vital, toda vez que ninguna duda existe en cuanto a que una persona destina su salario para la satisfacción de sus necesidades básicas, las que en su caso se hallan en riesgo por cuanto su empleo es la única fuente de ingresos y por tanto el dinero que eventualmente pueda retirar por concepto de cesantías resultaría insuficiente para subsistir por el término que dure la suspensión de su

contrato, sin contar con que la accionada ha anunciado la no renovación de los contratos de trabajo.

Por último, solicitó la nulidad del fallo de tutela, con el propósito de que se ordene la vinculación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Viceministro de Relaciones Laborales, del Fondo de Cesantías Porvenir, de la Caja de Compensación Familiar Compensar, de la Personería Distrital de Bogotá y de las organizaciones sindicales SINTRASAI y SINTRAUNIEMCALI.

IV. CONSIDERACIONES

Este Juzgado de segunda instancia ostenta competencia para conocer y decidir la presente impugnación de conformidad con las previsiones, no sólo del Artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del ejercicio de la acción de tutela, sino del artículo 2.2.3.1.2.1, del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, modificado por el Artículo 1 del Decreto 1983 de 2017, el cual fijo reglas para el reparto de las acciones de tutela.

Debe determinarse en este asunto sí resulta procedente la acción de tutela para obtener el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo del accionante JHON JAIRO MORENO VÁSQUEZ y su consecuente reintegro al cargo que desempeñaba, así como el pago de salarios dejados de percibir.

Igualmente, es necesario corroborar si en el sub-examine se estructuró un perjuicio irremediable que permita la procedencia del amparo invocado como mecanismo transitorio de defensa.

Si bien es cierto la ley permite formular acciones de tutela frente a personas jurídicas de derecho privado, también lo es que no todos los ataques enfilados contra tales sujetos pueden ser zanjados por este medio. Por regla general, la jurisprudencia ha decantado que no es viable resolver a través de esta excepcional salvaguarda, asuntos

provenientes de un contrato laboral, pues la vía idónea para ello es la jurisdicción ordinaria.

Así, cuando el amparo se propone con el objeto de pedir que el vínculo de trabajo se terminó por causa atribuible al empleador y sin justa causa, es a todas luces improcedente, por cuanto las pretensiones perseguidas están, en últimas, encaminadas a reparar los perjuicios ocasionados con dicha ruptura, esto es el reintegro laboral y el reconocimiento de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con sus debidas indemnizaciones, existiendo para ello otras sendas en las que se puede elevar tales reclamaciones, a las cuales se debe acudir previo a hacer uso de este instrumento constitucional.

En el sublite, según las pruebas adosadas, el señor JHON JAIRO MORENO VÁSQUEZ no ha ventilado los aspectos aquí aducidos, causa de su inconformidad, ante la jurisdicción ordinaria laboral y mediante las acciones pertinentes, para que sea el operador jurídico competente quien determine si le asiste o no razón en sus fundamentos.

Desde esa perspectiva, la tutela invocada no puede abrirse paso por su condición residual, evento que está contemplado como causal de inviabilidad en el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con el numeral 1º del precepto 6º del Decreto 2591 de 1991.

Frente a dicho tópico, la SALA DE CASACIÓN CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA ha expresado:

> "(…) *[L]a finalidad de este resguardo no es la de convertirse en un camino más, paralelo a lo que son las vías jurídicas ordinarias por las que transitan las distintas controversias, en afán de anticipar la toma de decisiones que, en principio, corresponde adoptar exclusivamente al juez del proceso".*
>
> "*Asimismo* (…) *el amparo no se instituyó con el propósito de reemplazar los procesos ordinarios o especiales que llevan implícitos medios de defensa para la salvaguarda de los caros intereses superiores, por cuanto esas herramientas fueron las diseñadas por el legislador para que de ellas hicieran uso los sujetos procesales dentro de cada asunto en particular; así que si el accionante no puso en marcha siquiera una sola de éstas, le está vedado formular de manera concomitante la presente vía, porque con ello estaría*

pretendiendo sustituir al juez natural por el constitucional, siendo que éste nunca se creó con ese objetivo; tal circunstancia lo que pone en evidencia es un comportamiento presuroso, pues es el funcionario que conoce del asunto quien ostenta la potestad, bajo los postulados de la independencia, desconcentración y autonomía, para resolver el conflicto de intereses que se le sometió a su composición (…)"[1].

Igualmente, es necesario referir que sólo cuando se tiene plenamente acreditado que el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta, es posible activar la protección de la estabilidad laboral reforzada, la cual le brinda dos beneficios: por un lado, la prohibición de despido, salvo que medie la autorización respectiva, y por otro lado, la obligación del Juez de presumir que la destitución fue discriminatoria, cuando alguien en dicha situación es desvinculado sin autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO.

La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 determinó:

"Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] 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, ***está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."*** *Negrillas fuera del original.*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

14. Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de "los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.

(…)

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio "se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión

[1]*Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. STC-2015-01814 de 19 de agosto de 2015.*

> *y participación de las personas con discapacidad en la sociedad"; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.*
>
> *15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral."*

La referida Corte además señaló, que se presenta la vulneración al derecho a la estabilidad reforzada del empelado, cuando se dan los siguientes presupuestos:(i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, (iii) que la desvinculación se efectúe sin la autorización del Ministerio de Trabajo y (iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. (Sentencia T-041 de 2019).

No obstante, la circunstancia aludida no se encuentra acreditada en el paginario, pues de los escritos de tutela e impugnación, no existe al menos prueba sumaria de que se esté en presencia de un sujeto de especial protección, de ahí que no están dados los presupuestos para la viabilidad de la tutela, con fines de debatir sobre la legalidad o no de la suspensión del contrato de trabajo del actor.

En consonancia, no se advierte situación alguna que amerite la intervención inmediata por parte del juez de tutela, por el contrario, la controversia es exclusivamente de tipo laboral y no se extrae que someter al reclamante a que agote el procedimiento judicial correspondiente le resulte demasiado gravoso y frente al cual no se encuentra justificación alguna que no sea eficaz o idóneo.

No sobra agregar que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, el cual debe ser debidamente probado por quien lo alega, acreditando claramente las circunstancias que evidencien la urgencia y la gravedad del perjuicio que permitan determinar que la acción de tutela es impostergable y a pesar de existir otro medio de defensa judicial procede como mecanismo transitorio, y si bien en el presente

caso el activante afirmó que es padre cabeza de hogar y que no cuenta con dinero suficiente para su subsistencia y la de su familia, no probó esa precaria situación financiera, por lo que es solo su dicho, repítase carente de prueba fehaciente y que contrario a sus alegatos sí debe estar debidamente soportado.

Sobre el punto, vale la pena resaltar que, a pesar de la situación actual de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional por el Virus del Covid – 19 y que la empresa accionada SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S. haya suspendido su contrato de trabajo y esté en inactividad, ha actuado de manera diligente, pues, a partir de la suspensión del contrato de trabajo ha demostrado su intención proteger y mantener el vínculo laboral, realizando el pago de los aportes a salud y pensión del activante, según las piezas documentales que reposan en el expediente, por lo que puede establecer este Despacho que la suspensión del contrato de trabajo del señor MORENO VÁSQUEZ, es una expresión propia del principio de estabilidad pues evita la terminación de la relación de trabajo y consecuentemente contribuye a la estabilidad del trabajador y su empleo.

Con respecto a la petición de nulidad formulada ante el Juez de instancia y reiterada en sede de impugnación, valga precisar que fue resuelta en primera instancia de manera desfavorable, toda vez que efectivamente se ordenó la vinculación de las entidades y/o personas jurídicas que por pasiva debían ser llamadas a esta acción, esto es, Ministerio del Trabajo, Cooperativa de Trabajo Asociado – SERVICOPAVA-, Avianca Holding S.A., Caja de Compensación Familiar Compensar, Fondo de Cesantías Porvenir, Personería Distrital de Bogotá, Sindicato de Trabajadores SINTRASAI y Organización Sindical SINTRAUNIEMCALI, no encontrándose ningún vicio que deba ser subsanado en esta oportunidad.

En atención a las anteriores consideraciones y por lo señalado en precedencia, se impone la ratificación de la determinación adoptada por el fallador de primer grado.

V. DECISIÓN

*En mérito de lo expuesto el **JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,*

VI. RESUELVE

***PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia emitida el 10 de julio de 2020 por el JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.*

***SEGUNDO: NOTIFICAR** este proveído por el medio más expedito a los intervinientes, de tal manera que se asegure su conocimiento.*

***TERCERO: REMITIR** el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.*

NOTIFÍQUESE** y **CÚMPLASE,

Firmado Por:

CONSTANZA ALICIA PINEROS VARGAS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 038 CIVIL DEL CIRCUITO 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: efbc9b5299c652b5b48280f01569d2b5bd3deff18a2282e120cbf329799b5f78
Documento generado en 03/11/2020 03:34:17 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL: https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica