

REPUBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2020 00459 00
ACCIONANTE: CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO
DEMANDADO: LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de dos mil veinte (2020), procede este Despacho Judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** en contra de **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.**, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante a **folios 1 a 10** del expediente.

ANTECEDENTES

CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO, quien actúa en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.**, para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital. En consecuencia, solicita que se ordene a la accionada su reintegro al cargo que desempeñaba en el Aeropuerto el Dorado; así como, el pago de salarios dejados de percibir.

HECHOS

- Ingresó a laborar con la accionada el 8 de octubre del año 2012 bajo la modalidad de contrato a término indefinido para desempeñar el cargo de auxiliar de vuelo y/o tripulante de cabina.
- Es padre de dos hijas, una de ellas estudia una carrera profesional y la otra se encuentra estudiando en el colegio.
- El día 30 de octubre del año 2016, sufrió un accidente de trabajo en la ciudad de Cartagena, el cual fue evaluado y certificado por la ARL Liberty.
- Le fueron concedidas diversas incapacidades y al retornar a la ciudad de Bogotá fue hospitalizado debido a una hemiparesia leve en el hemisferio izquierdo que con posterioridad se convirtió en un trauma craneoencefálico moderado, derivado del accidente de trabajo, que le genera episodios convulsivos en los cuales pierde el control de esfínteres, le produce vomito y pérdida de memoria de corto plazo.
- Como consecuencia de lo anterior, la ARL Seguros Bolívar se encuentra a cargo de su tratamiento hasta ser calificado por la Junta Regional.

- A través de la Resolución 01878 que data del 4 de julio del año 2017 expedida por el Ministerio de Transporte, fue declarado no apto para ejercer su profesión y se le canceló su licencia de vuelo; razón por la cual, la aerolínea decide reubicarlo y asignar un cargo administrativo, situación que desmejoró su salario y afectó su mínimo vital y el de sus hijas.
- En el año 2018, el Sindicato ACAV- SINTRATAC y la accionada realizaron un acuerdo para beneficiar a los tripulantes de cabina que tuvieron accidentes laborales, consistente en gozar de una nivelación salarial, teniendo como promedio los últimos seis meses laborados; razón por la cual, su salario fue nivelado desde el mes de agosto del año 2018 con una desmejora evidente desde el momento de la reubicación hasta dicha data.
- El 11 de junio de del año 2019, se le notificó el cambio de cargo a Administrativo del Aeropuerto.
- El 16 de junio de la presente anualidad, le fue suspendido su contrato de trabajo a pesar de su situación de vulnerabilidad y ello no sucedió con sus compañeros de trabajo que se encontraban en igualdad de condiciones.
- Por el estrés que le generó el encontrarse sin trabajo, el 15 de julio del año en curso presentó un ataque de epilepsia como secuela del accidente de trabajo; razón por la cual, fue atendido en la Fundación Cardio Infantil.
- Aduce que presenta crisis depresivas, que se han intensificado por su situación actual, pues no puede desempeñar su profesión y a pesar de solicitar en diversas ocasiones su reintegro laboral, la señora Diana María Palacios García informa que ello no es posible debido a la pandemia, sin embargo, tiene conocimiento que LATAM cuenta con operaciones que no se han suspendido, y ya que, el gestor no tiene el cargo de auxiliar de vuelo es factible que se levante la suspensión de su contrato.
- Informa que la gran parte del personal administrativo, tripulaciones y personal de mantenimiento y aeropuerto se encuentran activos a la fecha, y a la tripulante Laverde Gómez no se le suspendió el contrato de trabajo a pesar de encontrarse en sus mismas condiciones; esto es, una reubicación por accidente laboral.
- Señala que a pesar de que no se encuentra incapacitado, se encuentra afectado su mínimo vital y el de su familia pues al no devengar salario alguno no puede cumplir con sus obligaciones como padre e hijo, situación que le genera episodios convulsivos y depresión; razón por la cual, se encuentra en tratamiento por psicología, psiquiatría y neurología en la ARL Bolívar.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Una vez realizadas las notificaciones a las entidades y corrido el traslado correspondiente, procedieron a contestar de la siguiente manera:

- **ARL SEGUROS BOLÍVAR (fls.108 a 148)**, informó que "(...) a partir del 1 de noviembre de 2019, se llevó a cabo la absorción de Liberty Seguros de Vida S.A. por parte de Seguros Bolívar, lo cual significa que, todos aquellos asuntos que tengan que ver con casos correspondientes a afiliados a la antigua ARL de

Liberty Seguros de Vida S.A., han sido asumidos por la ARL de Seguros Bolívar desde dicha fecha”.

El gestor se encuentra afiliado a la entidad desde el 9 de octubre del año 2012 por la empresa accionada, tuvo un accidente de trabajo el 30 de octubre del año 2016 cuyos diagnósticos derivados son *"Episodio Convulsivo y Trastorno de Adaptación, y en la actualidad se encuentra en manejo de psiquiatría y neurología”.*

Solita ser desvinculada de la acción constitucional por carecer de falta de legitimación en la causa por pasiva, como quiera que las pretensiones se encuentran encaminadas a obtener el reintegro laboral y pago de salarios dejados de percibir; razón por la que, ello no obedece a la competencia de la entidad pues las solicitudes son propias de la relación laboral.

- **CLÍNICA DEL OCCIDENTE (fls.149 y 150)**, señaló que el gestor fue atendido en los años 2016 y 2018 por presentar convulsiones, mareo y cefalea; razón por la cual, se le otorgaron incapacidades. Frente a las peticiones aduce no tener injerencia ni competencia alguna y coadyuvar los hechos ciertos con la historia clínica aportada.
- **LIBERTY SEGUROS (fls. 151 a 160)**, indico que *"(...) el pasado 1º de noviembre de 2019 se registró la Escritura Pública No. 1855 del 31 de octubre de 2019, emitida por la Notaria 65 de Bogotá, mediante la cual se protocolizó la absorción (fusión) del 100% de las acciones de Liberty Seguros de Vida S.A. por parte de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., la cual fue aprobada por la Superintendencia Financiera de Colombia mediante Resolución No. 1260 del 24 de septiembre de 2019. Adjuntamos copia de la referida resolución”*

Aduce falta de legitimación en la causa por pasiva, como quiera que la ARL encargada de pronunciarse al respecto es Seguros Bolívar; razón por la cual, solicita ser desvinculada de la acción constitucional por carecer de legitimación en la causa por pasiva.

- **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO Y DEMÁS TRABAJADORES DE INDUSTRIA DEL SECTOR AÉREO COLOMBIANO-ACAV (fls.161 a 171)**, solicita que sean protegidos los derechos fundamentales del actor como quiera que en el presente asunto se desconocieron por parte de la accionada los postulados constitucionales y las Resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo.

Informa que la accionada en la actualidad, *"(...) se encuentra volando y ha estado activando gente que se encuentra en licencia no remunerada, la operación aérea se ha normalizado en un gran porcentaje, lo que hace que la compañía necesite de más personal para poder desarrollar su actividad económica, a pesar ello la empresa no ha querido activar al accionante y por el contrario somete a otros trabajadores a realizar funciones que le corresponden a nuestro afiliado”*

Señaló que los trabajadores entendiendo la situación y en solidaridad con la empresa decidieron bajar su salario y ceder algunos derechos con el fin de que la compañía no sufriera económicamente, esta situación fue paralela con las organizaciones sindicales, que en un gesto de buena fe suspendieron artículos

convencionales con el fin de mitigar el impacto monetario para la accionada; no obstante, la compañía en respuesta a los gestos de trabajadores y sindicatos lo que hizo fue suspender los contratos de trabajo indefinidamente, es decir sin fecha de reintegro lo cual hace que se vulnere el derecho al trabajo, al mínimo vital y la dignidad humana.

- **MINISTERIO DE TRABAJO (fls. 177 a 195)**, solicita sea declarada como improcedente la acción constitucional respecto a la entidad, toda vez que, por vía administrativa el Ministerio no puede resolver un conflicto que surge de una relación laboral, la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, sin embargo, el sentir de la norma y de la jurisprudencia constitucional es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación física o psíquica que le impida al empleado desarrollar su labor, lo cual se traduce en el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se hubiese configurado una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo.
- **FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL (fls. 197 a 201)**, manifestó que el gestor es un paciente de 41 años de edad, con diagnóstico de "*Síncope y Colapso (En Estudio), Otras convulsiones y las no especificadas, Epilepsia, tipo no especificado*".

Informó que el ultimo registro de atención al paciente fue el 11 de noviembre de la presente anualidad, data en la cual fue valorado a través de la especialidad de Neurología bajo la modalidad de Teleconsulta; en la Historia Clínica se estableció:

"Análisis clínico y Objetivos Terapéuticos: PACIENTE CON CUADRO DE BASE DE EPILEPSIA NO ESPECIFICADA, MANEJO ACTUAL CON LAMOTRIGINA 100 MGRS CADA 12 HORAS CON LIBERTAD DE CRISIS DESDE HACE CASI 3 MESES, EN SEGUIMIENTO POR PSICOLOGÍA Y PSIQUIATRÍA POR TRASTORNO DEPRESIVO SECUNDARIO.

VIENE CON VARIAS PREGUNTAS SOBRE CONDICIÓN DE BASE, SOBRE EL NO PODER REGRESAR A SUS ACTIVIDADES LABORALES. DESDE EL PUNTO DE VISTA NEUROLÓGICO PACIENTE QUIEN PUEDE VOLVER A DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES LABORALES DE BASE. PACIENTE SIN HISTORIA PREVIA DE CRISIS CONVULSIVAS NI PATOLOGÍA NEUROLÓGICA, HASTA EVENTO INICIAL DURANTE DESEMPEÑO DE ACTIVIDAD LABORAL. SOLICITAMOS PARACLÍNICOS DE SEGUIMIENTO POR CONDICIÓN Y FÁRMACOS ACTUALES Y CONTROL EN 3 MESES DE SEGUIMIENTO CLÍNICO".

Solicita ser desvinculado de la acción constitucional al señalar que las IPS como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud tienen como función prestar los servicios de salud en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios del Sistema, dentro de los parámetros y principios establecidos en la Ley 100 de 1993.

- **SOCIEDAD CONCESIONARIA OPERADORA AEROPORTUARIA INTERNACIONAL S.A. - OPAIN S.A. (AEROPUERTO INTERNACIONAL EL DORADO) (fls. 202 y 203)**, indicó que las pretensiones de la accionante son improcedentes en contra la entidad, por cuanto se refieren a relaciones contractuales y laborales entre dos personas ajenas a la entidad, y en tal sentido las solicitudes de la acción versan sobre actividades que no tienen relación o injerencia con OPAIN o que guarden relación con su función como operador del Aeropuerto el Dorado. Solicita ser desvinculada en el asunto de la referencia.
- **ALIANSA SALUD EPS (fls. 204 a 234)**, señaló que el gestor se encuentra activo en sistema en calidad de cotizante dependiente, con un IBC por valor \$3.197.199, ha autorizado los servicios que le han sido ordenados por los médicos tratantes, de conformidad con las coberturas del Plan de Beneficios en Salud.

De otro lado, se abstiene de pronunciarse sobre el fondo del asunto, atendiendo que el objeto de estudio de la misma obra sobre aspectos relacionados con la relación laboral del accionante y su empleador, situación a la que es ajena a la entidad.

- **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. (fls. 235 a 583)**, aduce que acató la orden de notificación para las señoras, Yury Andrea Díaz, Diana María Palacios García el 12 de noviembre de la presente anualidad; sin embargo, en lo que respecta a la Sra. María Carolina Moreno Coy, informa al Despacho que la misma no labora para en la entidad desde el día 4 de junio del año en curso y se desconocen los datos en los que pueda ser notificada.

Señala que la acción constitucional es improcedente para conocer del presente asunto, pues ello es competencia del Juez Ordinario y contrario a lo que expresa el accionante en el escrito de tutela, su objeto no es por una presunta vulneración a derechos fundamentales, sino para dejar sin efecto la decisión legal, legítima y válida de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor para obtener el pago de salarios.

Informa que, como consecuencia de las órdenes de las autoridades para mitigar y controlar la situación de pandemia, se han impuesto medidas restrictivas a la industria, en especial al transporte aéreo de pasajeros en Colombia; situación que impide a la empresa desarrollar plenamente su objeto social, y sin duda, el abordaje de tal problemática exige que se discuta en un proceso ordinario laboral, por ser este un escenario que permita un análisis mucho más amplio, detallado y ponderado, dentro de un esquema probatorio definido y bajo la dirección del juez natural y especializado, esto es el juez ordinario laboral.

Indica que, en el mes de septiembre del año en curso, si bien cesó la suspensión del transporte aéreo de pasajeros, ello no significó la reapertura de todos los vuelos y frecuencias que operaba LATAM con anterioridad a la pandemia pues el Decreto del nuevo aislamiento selectivo y de distanciamiento individual responsable, con el fin de evitar la propagación del virus y realizar una apertura gradual de los vuelos, permitió únicamente la apertura de algunas rutas para vuelos locales, las cuales no representan más del 10% de la operación del aeropuerto El Dorado. De otro lado, aduce:

"(...) si se tiene en cuenta que el aeropuerto opera con un aforo de no mas del 12% de pasajeros, que LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. solo está operando 14 rutas y que, existen restricciones físicas de bioseguridad por orden de las autoridades, es claro que la empresa está avocada a una fuerza mayor impredecible e irresistible que le impide desarrollar al 100% de su capacidad su objeto social haciendo imperativo que algunos trabajadores se deba suspender el contrato de trabajo con fundamento en el numeral 1 del artículo 51 CST, pues no es cierto que la fuerza mayor se haya superado por cuenta de la activación parcial".

(...)

La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, prevista en el numeral 1 del artículo 51 del CST, no es un despido y es una situación objetiva que impide desarrollar temporalmente el contrato de trabajo; en este caso en la función encomendada al actor desde hace mas de 3 años cuando acaeció la reubicación definitiva.

Por lo mismo, ante la actual situación que impide a mi representada operar plenamente en el aeropuerto El Dorado, y que impide el desarrollo temporal del contrato de trabajo del señor Gómez por fuerza mayor derivada de ordenes de autoridad competente, explicado líneas atrás, no se trata de un trato discriminatorio o desigual por la calidad con causa en su situación de salud.

Se insiste en que, se trata de una situación sobreviniente, imposible de resistir ajena al ejercicio del ius variandi por parte del empleador; y por ello no puede calificarse como un acto de discriminación".

Como se desprende de lo anterior, y en razón a que todas y cada una de las funciones que desarrollaba el señor Gómez Murillo dependen de la operación efectiva en el aeropuerto el Dorado, indica que no es posible desarrollar temporalmente el contrato de trabajo, siendo esta una razón objetiva para la suspensión del contrato de trabajo y en todo caso la entidad procuró mantener activo y con remuneración el contrato de trabajo del accionante pese no tener operación alguna, ni recibir dinero. Manifestó que el gestor recibió las siguientes sumas de dinero conforme a los comprobantes de pago adjuntos, de la siguiente manera:

"Marzo 2020 \$ 2.861.757

Abril 2020 \$ 3.184.832

Mayo 2020 \$ 3.173.932

Para el mes de junio de 2020, si bien el contrato se suspendió el día 16 de dicho mes y año, la empresa pagó el mes completo y reconoció en tu totalidad la prima de servicios. CÉSAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO recibió un neto de \$ 4.447.703

Para el mes de julio de 2020 ya no fue posible mantener la remuneración, la situación económica y la grave crisis que se mantiene hasta hoy, hicieron necesario mantener la fuente de empleo, pero suspendiendo las obligaciones de prestar el servicio por imposibilidad temporal de desarrollar el contrato de trabajo. No obstante, la empresa continuó cotizando oportunamente al sistema de protección social y garantiza a CÉSAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO el acceso al beneficio de medicina prepagada.

El mes de julio de 2020, la empresa pagó:

- *\$ 55.000 Descuento LANFECOL asumido por la empresa*

- \$ 149.960 Desc. Prepagada para el titular y la familia
- \$ 7.498 Dto Prepa IVA LAN asumido por la empresa
- \$ 5.224 Descuento Salud asumido por la empresa
- \$ 5.224 Descuento Pensión asumido por la empresa

El mes de agosto de 2020, la empresa pagó:

- \$ 55.000 Descuento LANFECOL asumido por la empresa
- \$ 152.950 Desc. Prepagada para el titular y la familia
- \$ 7.647 Dto Prepa IVA LAN asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Salud asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Pensión asumido por la empresa
- \$ 5.302 Ajuste Aporte de Salud
- \$ 60.302 Reembolso de Gastos

El mes de septiembre de 2020, la empresa pagó:

- \$ 55.000 Descuento LANFECOL asumido por la empresa
- \$ 152.950 Desc. Prepagada para el titular y la familia
- \$ 7.647 Dto Prepa IVA LAN asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Salud asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Pensión asumido por la empresa
- \$ 5.302 Ajuste Aporte de Salud
- \$ 60.302 Reembolso de Gastos

El mes de octubre de 2020, la empresa pagó:

- \$ 55.000 Descuento LANFECOL asumido por la empresa
- \$ 152.950 Desc. Prepagada para el titular y la familia
- \$ 7.647 Dto Prepa IVA LAN asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Salud asumido por la empresa
- \$ 5.302 Descuento Pensión asumido por la empresa
- \$ 5.302 Ajuste Aporte de Salud
- \$ 60.302 Reembolso de Gastos

Respecto al estado de salud del actor, señaló que una vez registrados los registros de incapacidades, se encontró que el accionante, presentó incapacidades posterior a la suspensión del contrato por el periodo comprendido del 15 al 19 de julio y el 11 al 25 de septiembre de la presente anualidad, la confirmación del pago por parte del área de incapacidades fue notificada el día 09 de noviembre del año 2020 y el pago se dio el día 12 de noviembre de la misma anualidad por valor de \$2.726.963. Es por ello que, aunado a los motivos de improcedencia de la acción de tutela, el Sr. Gómez Murillo no ostenta una debilidad manifiesta, ni una situación de peligro a la vida, ni una situación que genere un perjuicio irremediable.

De las pruebas allegadas se probó que el gestor aun tiene el servicio de salud y no se encontraba incapacitado para el momento en que se dio la suspensión.

En otro giro, respecto al caso de la tripulante Laverde Gómez, aduce que su situación no se asemeja con la del actor, pues ella:

"(...) es la encargada de atender todas las solicitudes de las cuentas corporativas con las que LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. tiene en convenio vigente, es decir, se hace cargo de solicitudes y de quejas. Tiene a cargo el soporte de la venta de paquetes LATAM Travel - atención a las agencias en el producto Aéreo y terrestre.

El señor Gómez, desarrolla el cargo de ADMINISTRATIVO AEROPUERTO se encuentra igualmente capacitado en sus funciones y actualmente no es posible que desarrolle las mismas pues como se ha sostenido a lo largo del informe estas son de naturaleza operativa, relacionadas directamente con los vuelos que hoy día están restringidos.

En efecto el señor Gómez se encarga de:

- Prestar apoyo al área de SAB, en todo lo relacionado al OTP (Misión Std0).
- Acceder y hacer seguimiento al sistema (Movement Mangement) el cual muestra en línea, los itinerarios internacionales y domésticos de los vuelos operados en Colombia.
- Estar en comunicación activa, con los Jefes de Servicio a Bordo (Auxiliares de vuelo), que se encuentren en la línea de vuelo y reportar temas operativos importantes.
- Entregar reporte diario, a través de una bitácora, sobre los vuelos que no cumplen el std0, por responsabilidad de SAB (Tripulación de Cabina).

*Por lo anterior **no se presenta la discriminación** que aduce el actor en la tutela. Actualmente hay 9 personas reubicadas, de las cuales 4 se encuentran suspendidas por fuerza mayor. De ellas, el señor Gómez es el único que tiene el cargo de **ADMINISTRATIVO AEROPUERTO** y por ende no es posible comparar la situación con la de la señora Laverde”.*

Finalmente, aduce que no hay violación a los derechos fundamentales alegados como trasgredidos en el escrito tutelar e insiste en que se hacen ingentes esfuerzos por mantener la fuente de empleo y los pagos al sistema de protección social del gestor; razón por la cual, solicita sea denegado el amparo deprecado.

- **YURY ANDREA DIAZ HERRERA (fls.584 y 585)**, aduce que desempeña el cargo de Business Partner, desde la suspensión del contrato de trabajo, estuvo en contacto con el gestor en el mes de junio dl año en curso, pues el señor Gómez le preguntó por por la suspensión de contrato, en cuanto a si dicha condición se dio para todo el personal, frente a lo cual le manifestó que se habían suspendido los contratos que por la Fuerza Mayor en la que se encontraba la compañía no podían ejecutarse por la crítica situación de la operación aérea.

Finalmente, indica que "(...) en el área a la que está asignado el señor Gómez, muchas personas se encuentran en licencia no remunerada pues, conscientes de la ausencia de vuelos y que su trabajo está ligado a la operación aérea acordaron estas licencias con la empresa. Es por eso que, no entiendo porqué dice que le dan un trato diferente, cuando desde el área de Recursos Humanos las decisiones que se han adoptado son objetivas. Así las cosas, solicito atentamente a solicito se me desvincule de la acción de tutela en tanto que, reitero mi rol es únicamente de enlace entre las áreas de la compañía y Recursos Humanos y no he vulnerado los derechos del señor Gómez al trabajo a la igualdad o la estabilidad laboral reforzada. Reitero que lo que me consta es que la empresa hace importantes esfuerzos por mantener las fuentes de trabajo”.

- **DIANA MARÍA PALACIO GARCÍA (fls. 586 a 590)**, manifestó que ostenta el cargo de Directora del Área de Recursos Humanos de la compañía. Así mismo, que desde el inicio de la pandemia, como consecuencia de la suspensión del transporte aéreo de pasajeros, la accionada se propuso mantener a sus trabajadores activos y remunerados implementando trabajo remoto, vacaciones, reducción de jornadas con la consecuente reducción de la remuneración, se procuró llegar a acuerdos con la gran mayoría de los trabajadores para enfrentar conjuntamente la crisis que representa tener la operación aérea suspendida y se emitieron dos comunicados a los trabajadores.

Indicó que, desde el mes de marzo hasta el mes de junio de la presente anualidad, fueron adelantadas la mayoría de las opciones sugeridas por el Ministerio de Trabajo en las circulares 021 y 033 de 2020 y por ejemplo, en el caso de las tripulaciones, adelantó jornadas de capacitación y concedió vacaciones causadas y anticipadas hasta donde ello fue posible.

Sin embargo, en el área de aeropuerto, a la que pertenece el accionante, para julio de 2020 ya no fue posible mantener activos la mayoría de los contratos de trabajo y ante la imposibilidad de desarrollar la función de Administrativo Aeropuerto (labor de apoyo operativo ligado a las actividades de vuelo), la empresa suspendió los contratos de trabajo con fundamento en el numeral 1 del artículo 51 CST. En el caso del señor Gómez, se le garantizan los aportes a la seguridad social y la póliza de medicina prepagada, así como el pago de las deudas que tiene con el fondo de empleados.

Señaló que, en su calidad de Directora de Recurso Humanos, no ejerce actos de discriminación, pues ha tomado decisiones objetivas y responsables con las personas que tienen contratos con la pasiva, y en especial con el gestor, con quien la Aerolínea tiene el deber de mantener la fuente de empleo pues se le reconoce la estabilidad laboral, tal y como ha ocurrido desde hace más de 4 años cuando sufrió el accidente de trabajo. Solicita ser desvinculada de la acción constitucional.

- **NUEVO HOSPITAL DE BOCAGRANDE (fls. 591 a 595)**, indicó que "*(...) la vinculación a la presente acción construccional se circunscribe únicamente a la atención brindada por el accionante, razón por la cual solicitamos ser desvinculados de la acción de tutela, toda vez que NUEVO HOSPITAL DE BOCAGRANDE, no ha violado ningún derecho fundamental al señor GÓMEZ MURILLO*". Aporta historia clínica del actor.
- **MINISTERIO DE TRANSPORTE (fls. 596 a 603)**, aduce que de conformidad con las competencias asignadas a la entidad, y en razón a ello, carece de falta de legitimación en la causa por pasiva para pronunciarse respecto a las pretensiones incoadas en el escrito tutelar, siendo la entidad competente el Ministerio de Trabajo y en su defecto el juez natural; esto es, el Juez Ordinario Laboral.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, se encuentra que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

La H. Corte Constitucional ha señalado que dos de las características esenciales de esta figura en el ordenamiento jurídico colombiano son la subsidiariedad y la inmediatez, puesto que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza. Luego, no es propio de la acción de tutela reemplazar los procesos ordinarios o especiales, pues su propósito específico emana de su consagración constitucional, el cual, no es otro que brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales.

En ese sentido, el máximo Tribunal Constitucional, ha indicado que la procedencia de la acción de tutela depende de la no existencia de otros medios de defensa judicial, para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales o aunque haya otros medios, la acción de tutela es procedente si se logra acreditar que con ella busca evitarse un perjuicio irremediable, o si se verifica que el otro medio de defensa judicial no es eficaz.

En concordancia con lo anterior, el papel del Juez Constitucional en estos casos es examinar la eficacia e idoneidad de otro medio de defensa judicial, considerando la situación particular del actor; es decir, el Operador Jurídico debe tener en cuenta la inminencia y gravedad del riesgo al que se encuentra sometido y la posibilidad de que medios judiciales ordinarios resulten útiles para poner fin a la amenaza, revisando en consecuencia, si la acción de tutela constituye el único mecanismo idóneo de protección de derechos fundamentales, o por el contrario se torna improcedente como mecanismo principal de defensa.

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Conforme a lo expuesto por la petente en el escrito tutelar, esta Sede Judicial se dispone resolver, si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para resolver la solicitud de la parte accionante, encaminada a que se ordene a la accionada reintegrar al Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** al cargo que desempeñaba en el Aeropuerto el Dorado; así como, el pago de salarios dejados de percibir.

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LA CAUSAL DE FUERZA MAYOR

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales expuestas de forma taxativa, pues, de conformidad con diversos pronunciamientos expuestos por la H. Corte

Constitucional, entre ellos la sentencia **T- 048 de 2018**, se ha indicado al respecto que "(...) *la norma pretende 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*".

Así mismo, respecto de la fuerza mayor como causal taxativa para la suspensión de los contratos laborales, en sentencia **T-1634 de 2000**, se indicó:

"(...) la causal de "fuerza mayor o caso fortuito", en materia laboral aparece íntimamente ligada a la teoría del riesgo, esto es, por causas imputables al empleador, al trabajador o a los casos fortuitos. Sobre la responsabilidad que de ella se deriva para cada una de las partes de la relación laboral, la Corte ya tuvo oportunidad de pronunciarse y en la Sentencia SU-562 de 1999 consideró lo siguiente:

"En cuanto a la órbita laboral y en el tema de la suspensión del contrato de trabajo, aparecen consecuencias jurídicas ligadas a la teoría del riesgo; riesgo originado por causas diversas (imputables al empleador o al trabajador o a casos fortuitos). Por ser una teoría que emana de un riesgo laboral, este aspecto no puede ser solucionado por los medios tradicionales de la dogmática del derecho civil y por consiguiente no puede decirse, por ejemplo, que la fuerza mayor o el caso fortuito, como real o presunta causa de la suspensión de un contrato de trabajo, tendrá como marco el diseñado en el Código Civil (artículo 1º de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil: "se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imposible a que no es posible resistir (...))"

Ahora bien, con el fin de garantizar los derechos fundamentales del trabajador y de quienes de él dependen, la Corte ha reconocido la necesidad de adoptar medidas provisionales cuando, en situaciones excepcionales, la persona está imposibilitada para desempeñar las funciones inherentes a su cargo; no obstante, es constitucionalmente inadmisibles suspender el pago de los salarios; toda vez que ello implicaría desconocer los derechos de quienes dependen económicamente del trabajador y de su familia como núcleo fundamental de la sociedad; razón por la que, a la luz de la sentencia **T – 015 de 1995** ***"El juez de tutela al interpretar el alcance de los derechos a la vida y a la subsistencia, debe tener en cuenta la importancia del salario como sustento del trabajador para atender en forma decorosa sus necesidades familiares y sociales, propias del núcleo en el cual convive"***.

DE LA EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA POR CAUSA DEL COVID-19

A raíz de la propagación del COVID-19, el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la República, declaró a través del **Decreto 417 de 2020** el estado de emergencia económica, social y ecológica. En virtud de las potestades que confiere tal declaratoria, se expidió el **Decreto 488 de 2020** mediante el cual se adoptaron medidas en el ámbito laboral para promover la conservación del empleo a los trabajadores, dentro de las cuales se encuentran **el retiro de las cesantías, el aviso sobre el disfrute de vacaciones y todos los beneficios relacionados como mecanismos de protección al cesante.**

Por su parte, el Ministerio del Trabajo a través de la **Circular 021 de 17 de marzo de 2020**, adoptó medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, dentro de los cuales se encuentra el **trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación personal del servicio**.

Con posterioridad, el Ministerio del Trabajo expidió la **Circular 033 de 17 de marzo de 2020**, a través de la cual, dicha entidad puso de presente los mecanismos adicionales que los empleadores pueden implementar para proteger el empleo de cara a la situación actual, entre ellos, **la licencia remunerada compensable, la modificación de la jornada laboral y concertación de salario, la modificación o suspensión de beneficios extralegales y la concertación de beneficios convencionales**.

Lo anterior, como quiera que tales mecanismos, favorecen la aplicación del principio protector del trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y el artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo con fundamento en la **Recomendación número 20519 de 2017**, pone de presente que para responder a la crisis es necesario asegurar el respeto de los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo.

En conclusión, se tiene que las normas, las circulares, la jurisprudencia y el documento relacionado, determinan y direccionan al sostenimiento del empleo y por ende a **garantizar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores**, por lo que si bien, es aceptable y procedente la terminación unilateral de los contratos laborales por parte del empleador en condiciones de normalidad económica, no se tienen las mismas consecuencias sobre el mínimo vital y las condiciones de vida digna del trabajador y su núcleo familiar, si el empleador termina el contrato de trabajo invocando de igual forma un fundamento legal en la situación actual, bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A FAVOR DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA

El máximo órgano de la jurisdicción constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta.

Para ello, ha indicado que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo, el trato debe ser diferente a aquel que se les otorga a las personas sanas a fin de evitar situaciones de discriminación constitucionalmente inválidas.

Lo anterior, en desarrollo de la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política, cuya teleología se encamina a resquebrajar esquemas injustamente arraigados en nuestra sociedad, que consideran a los disminuidos físicos como una carga social.

En ese sentido, la Corte Constitucional ha sido clara en resaltar los límites existentes respecto a la facultad legal de los empleadores de despedir con pago de indemnización a las personas con discapacidad, el cual se encuentra preestablecido en la Ley 361 de 1997, cuya exigencia primordial es la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, pues en caso de que ésta sea su razón principal, el patrono se encuentra obligado a reubicarlo en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. De lo contrario, la terminación unilateral del contrato de trabajo se torna ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

Ahora bien, cabe advertir que dicha protección especial no solo ampara a las personas que se encuentran en estado de invalidez, esto es, que tengan una disminución de su capacidad laboral en un 50% o más; antes bien, su marco se extiende a los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, entendida ésta como una situación de salud que les impida o dificulte **ostensiblemente** el desempeño de sus funciones en condiciones normales, la cual por demás, debe estar debidamente demostrada, prueba que no se traduce necesariamente en una calificación de discapacidad.

Al respecto, jurisprudencialmente se ha dicho:

*"...según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas **"en circunstancias de debilidad manifiesta"** las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "especialmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable..." (SU-049 de 2017)*

En virtud de lo anterior, la Corte Constitucional se ha referido a la procedencia de la acción de tutela como mecanismo de amparo para la protección de sus garantías constitucionales, ante una situación de despido de un trabajador en razón a su estado de salud. Al respecto, en la sentencia **SU-049 de 2017**, expresó lo siguiente:

"3.1. La acción de tutela procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos, pero se requiere evitar un perjuicio irremediable; o (iii) los recursos disponibles no son idóneos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantía de su utilidad en el caso concreto. En este último caso, la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general. Es competencia del juez constitucional examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protección. Y para determinar esto último la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.

DEL CASO CONCRETO

Con el fin de desatar la solicitud de amparo constitucional y de desplegar un pronunciamiento de fondo, es necesario señalar como primera medida que lo pretendido por **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** en la acción constitucional, es que se le cobije con la figura de estabilidad laboral reforzada y como consecuencia de ello se le ordene a la accionada, su reincorporación al trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue suspendido el contrato de trabajo.

Así las cosas, le corresponde al Despacho determinar si **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.**, en su calidad de empleador, vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital del Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO**, al suspender su contrato laboral pese a la condición de salud en la que se encuentra y bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública y económica ocasionada por el COVID-19.

Así pues, de la documental allegada como prueba al plenario, se tiene que el **8 de octubre del año 2012**, se suscribió entre las partes un contrato a término indefinido (**fls.12 a 18**). Así mismo, se observa que, dicho contrato fue suspendido desde el **16 de junio de la presente anualidad (fl. 11)** conforme a lo dispuesto en el numeral 1 de artículo 51 del C.S.T., pues la accionada en la contestación allegada manifestó que dicha situación obedece a que las funciones que desarrollaba el señor Gómez Murillo dependen de la operación efectiva en el aeropuerto el Dorado, y si bien es cierto en el mes de septiembre del año en curso, cesó la suspensión del transporte aéreo de pasajeros, ello no significó la reapertura de todos los vuelos y frecuencias que operaba la accionada con anterioridad a la pandemia pues el Decreto del nuevo aislamiento selectivo y de distanciamiento individual responsable, con el fin de evitar la propagación del virus y realizar una apertura gradual de los vuelos, permitió únicamente la apertura de algunas rutas para vuelos locales, las cuales no representan más del 10% de la operación del aeropuerto.

Pese a lo anterior, **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** manifestó que la relación laboral entre las partes continua vigente y el contrato fue suspendido por la ocurrencia de un evento de fuerza mayor, se encuentra realizando de manera oportuna los respectivos aportes a al Sistema de Seguridad social Integral a favor del gestor.

Así las cosas, debe precisar el Despacho, que para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador suspender el contrato laboral y como consecuencia de ello, no cancelar al trabajador los salarios correspondientes, el hecho debe cumplir con que sea imprevisible, coloque a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir sus obligaciones y debe ser temporal.

De igual forma, tal como lo dispone el **numeral 2 del art. 67 de la Ley 50 de 1990**, aún vigente; cuando se está ante la causal de suspensión de contrato por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo con el fin de que se compruebe tal situación, y se determine en el caso sub examine, que bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19, el patrimonio de **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** se encuentra menoscabado, situación que en el caso bajo estudio no sucedió.

Así mismo, observa el Despacho que la pasiva no allega prueba siquiera sumaria que permita concluir a esta operadora judicial, que realizó de manera efectiva una revisión del contrato laboral junto con el actor con el fin de que las medidas sean concertadas previo a proceder con la suspensión; situación que **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** omitió de plano, junto a lo dispuesto en las normas, circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo, y los amplios pronunciamientos jurisprudenciales esbozados por nuestro órgano de cierre en materia constitucional, que han determinado y direccionado al sostenimiento del empleo y por ende a **garantizar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores más aun cuando ellos se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta**, siendo menester exaltar que, la suspensión de contratos debe ser una de las últimas opciones en la actual coyuntura, pues en el caso sub examine, generó un impacto en el ingreso del trabajador hoy accionante, que trasgrede no solo su derecho al mínimo vital sino al de su familia.

Conforme a lo expuesto en el párrafo que antecede, planteadas las posiciones de las partes, a efecto de resolver y abordar el estudio de fondo del asunto puesto en consideración, en atención a que unos de los fundamentos esgrimidos por el actor, en los cuales sustenta su pretensión principal de reanudación del contrato laboral, **en su condición de debilidad manifiesta sujeta a estabilidad laboral reforzada**, es menester traer a colación **Sentencia T-320 de 2016**, en la cual se hace referencia a la procedencia de la acción en casos como el que se examina, la cual en su parte pertinente señala:

"(...)

La Corte Constitucional ha sostenido en múltiples ocasiones que la acción de tutela es un mecanismo dirigido a la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas cuando estos están siendo amenazados o vulnerados. El mecanismo judicial de amparo está gobernado por los principios de inmediatez, residualidad y subsidiariedad.

En relación con el principio de subsidiariedad, el Artículo 86 de la Constitución indica que "...esta acción solo 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".

De esta manera, la tutela solamente procede cuando no exista otro medio de defensa judicial idóneo al que una persona pueda acudir. Así, la acción de tutela es un mecanismo de carácter subsidiario y excepcional, cuya procedencia depende del agotamiento de los recursos judiciales idóneos a disposición del afectado.

No obstante, el Decreto 2591 de 1991 y la propia Carta Constitucional indican que es procedente formular una acción de tutela, a pesar de contar con un mecanismo ordinario de defensa judicial, si el ciudadano utiliza la herramienta de amparo como mecanismo transitorio y pretende evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

"Adicionalmente, el artículo 8º del mismo decreto establece que cuando se está ante esta situación, la orden del juez de tutela sólo estará vigente durante el "término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado". Es decir, que la configuración del perjuicio irremediable es una excepción a la naturaleza excepcional y subsidiaria de la acción de tutela."

El concepto de perjuicio irremediable, es aquella condición que permite que la acción de tutela sea procedente aun cuando exista otro mecanismo de defensa judicial. Este Tribunal ha definido este concepto como la amenaza que resulta: (i) inminente, es decir que no basta con que exista una mera posibilidad de que se produzca el daño, sino que por el contrario la amenaza se consumara en poco tiempo; (ii) igualmente es necesario que la afectación sea grave, esto es que el daño o menoscabo material o moral sea de gran intensidad; (iii) se requiere que la vulneración sea enfrentada de manera urgente, es decir, que la actividad judicial debe desplegarse con rapidez para conjurar la vulneración.

Por último, es necesario que la acción de tutela sea impostergable, y en el caso de que se demore el reconocimiento de la protección, se corra el riesgo de que ésta sea ineficaz por inoportuna. Por lo tanto, el perjuicio irremediable debe ser considerado como un "grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables".

Así mismo, la existencia de un medio judicial ordinario no excluye la posibilidad de presentar la acción de tutela, debido a que es necesario examinar si los mecanismos ordinarios alternativos son aptos para obtener la protección requerida. Una primera condición que debe reunir un mecanismo de protección ordinario tiene que ver con su capacidad de producir un efecto protector de los derechos fundamentales. La jurisprudencia constitucional ha indicado que esta característica se denomina idoneidad.

De la misma manera, el medio judicial ordinario debe estar diseñado de tal forma que brinde oportunamente una protección al derecho fundamental amenazado o vulnerado. A este elemento se le denomina eficacia.

En síntesis, la acción de tutela no fue instaurada para reemplazar otros medios idóneos de defensa de los derechos fundamentales, ni para ser utilizada de forma alterna o paralela, sin embargo esta se torna procedente en aquellos eventos en que resulte palmario que los mecanismos ordinarios no son idóneos y/o eficaces para obtener la protección referida, o cuando se utiliza el mecanismo de amparo con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

En relación con la procedencia de la acción de tutela contra personas jurídicas de derecho privado, el artículo 86 prevé que el mecanismo de amparo puede proteger derechos fundamentales ante particulares. Precisa el último inciso de la norma constitucional: "La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión."

Del mismo modo, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece las hipótesis en que un ciudadano puede presentar una acción de tutela contra un particular. Puntualmente, el numeral cuarto señala que el amparo constitucional es procedente cuando quien lo incoa se encuentra en una relación de subordinación o indefensión en relación con la persona de derecho privada accionada.

La relación de indefensión es una situación de hecho en que una persona no cuenta con mecanismos de defensa contra un particular, es decir, "cuando la persona afectada en sus derechos por la acción u omisión del particular, se encuentra inermes o desamparada, sin medios físicos o jurídicos de defensa, o cuenta con medios y elementos insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de su derecho fundamental".

Por otra parte, la relación de subordinación se caracteriza por la dependencia jurídica entre dos personas, y que tiene como origen la obligatoriedad en el cumplimiento de un deber legal. Ejemplos de esta relación son: la situación que se presenta entre los trabajadores frente a sus empleadores, o con los estudiantes respecto de los profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen.

En relación con la procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección de derechos laborales, la Corte Constitucional ha sostenido que la misma procede de manera excepcional, dado que para la solución de este tipo de controversias debe acudir a las acciones laborales ordinarias. Así, para que una la acción de tutela desplace los mecanismos ordinarios de protección de los derechos laborales, una persona debe encontrarse "en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente atendida por el juez constitucional"

Lo anterior teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico colombiano establece acciones judiciales para la protección de los derechos laborales, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, dependiendo de la forma de vinculación de que se trate, de lo contrario se desnaturalizaría el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha determinado que la acción de tutela es procedente para reclamar la protección de derechos laborales, siempre y cuando el accionante sea una persona que se encuentre en "circunstancia de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada".

En efecto, cuando la persona afectada se encuentre en una situación de vulnerabilidad manifiesta que esté reclamando el amparo de la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela se torna en el mecanismo más ágil y eficaz para dirimir el conflicto, ya que "ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto"

La Corte ha señalado que a pesar de que existan mecanismos judiciales para proteger los derechos que el accionante considere vulnerados, la acción de tutela será procedente de forma excepcional y extraordinaria para garantizar los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta o que gocen del derecho a la estabilidad laboral reforzada indicó recientemente la Sentencia T- 594 de 2015

"Esta Corporación también ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y acreedoras de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues se tiene que las normas que regulan el procedimiento ordinario (bien sea ante la jurisdicción contenciosa administrativa o ante la jurisdicción laboral) no proveen un trámite especial acorde con la urgencia que requieran las personas en las condiciones anteriormente mencionadas. Es decir que esas acciones judiciales no son idóneas para ofrecer la protección urgente de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional."

A continuación, se explica el precedente constitucional relacionado con el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como los escenarios e hipótesis en los que es procedente su protección.

4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que 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" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo".

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz"

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que:

"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las

condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

- "(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;*
- (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,*
- (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará*

la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido"[33].

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho[37], la igualdad material[38] y la solidaridad social, presupuestos supraleales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014[40]. En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado (...)"

Así las cosas, como quedó visto, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en la misma sentencia a la que se ha hecho alusión, recordó el precedente constitucional al respecto, señalando que dicha estabilidad es el derecho que tiene el trabajador a conservar su cargo, indicando que el empleador sólo podrá desvincular o suspender el contrato de trabajo al trabajador que presente disminución física o psíquica cuando medie autorización del inspector de trabajo y por causa distinta a su padecimiento.

Igualmente se señala que en estos eventos opera la "*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*" cuando se retira al trabajador de su puesto laboral sin previa autorización del inspector del trabajo, pues en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica se invierte la carga de la prueba correspondiendo al empleador demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador, en caso contrario el retiro del trabajador en estas circunstancias conlleva a la reubicación del mismo en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad puedan ser obstáculo para realizarse profesionalmente, lo cual opera para cualquier trabajador que por su condición de salud se vea afectado en su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada como pretende señalarlo la accionada, ni que su origen sea determinado.

Lo anterior, para significar que, si bien es cierto el Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** en calenda del **30 de octubre del año 2016** padeció un accidente laboral por el que fue diagnosticado de "*EPISODIO DEPRESIVO GRAVE, TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, EPILEPSIA Y SÍNDROMES EPILEPTICOS SINTOMÁTICOS RELACIONADOS CON LOCALIZACIONES FOCALES PARCIALES Y CON ATAQUES PARCIALES SIMPLES, EPILEPSIA TIPO NO ESPECIFICADO, TRAUMATISMO POR APLASTAMIENTO DEL CRÁNEO, TRAUMATISMO DE LA CABEZA NO ESPECIFICADO, PSICOTERAPIA*" (fls. **34 a 39**), lo cierto es que, **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** procedió con la reubicación del gestor a un puesto de trabajo administrativo en el Aeropuerto Internacional el Dorado, pues, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Transporte a través de la Resolución No. 01878 del 4 de julio del año 2017 fue declarada "(...) *la NO APTITUD psicofísica para actividades aeronáuticas del señor CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO identificado con cedula de ciudadanía No. 79.215.008...*" (fls. **58 a 60**).

Posterior a ello, y como consecuencia de las órdenes de las autoridades para mitigar y controlar la situación de pandemia, se dispusieron medidas restrictivas a la industria del transporte aéreo de pasajeros en Colombia; dicha situación impidió a la empresa desarrollar plenamente su objeto social; razón por la que, se dispuso la suspensión del contrato laboral del Sr. Gómez Murillo.

Sin embargo, tiene de presente esta dependencia judicial que el señor **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** es un sujeto es especial protección constitucional como quiera que se encuentra disminuido en su estado de salud, pues además de las patologías que le fueron diagnosticadas, se evidencia en la Historia Clínica de la Fundación Cardioinfantil que en valoración del 11 de noviembre de la presente anualidad en la especialidad de Neurología el paciente se encuentra en manejo de psiquiatría y neurología por trastorno depresivo secundario con "(...) **PREGUNTAS SOBRE CONDICIÓN DE BASE, SOBRE EL NO PODER REGRESAR A SUS ACTIVIDADES LABORALES**".

Aunado a lo anterior, no puede desconocer el Despacho que, el Sr. Gómez se encuentra imposibilitado para acceder a otro trabajo no solo por sus condiciones de salud, sino porque, fue declarado como no apto para desempeñar labores aeronáuticas; esto significa, que no puede ejercer su profesión. Desde el mes de junio de la presente anualidad no devenga salario alguno que le permita sufragar sus gastos y los de su familia, y a pesar de que, algunas de las operaciones aéreas de la accionada **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** fueron activadas desde el mes de septiembre, aun no se reanuda el contrato laboral del Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO**.

Sin embargo, y pese a que la pasiva aduce que el señor Gómez, desarrolla el cargo de "*ADMINISTRATIVO AEROPUERTO*" el cual es de naturaleza operativa y se relaciona directamente con los vuelos que se encuentran restringidos, dicha manifestación no es de recibo para el Despacho por las consideraciones que preceden, máxime cuando, el actor puede ser reubicado en un puesto de iguales o mejores condiciones de trabajo conforme a su estado de salud, como lo es, si a bien lo tiene la accionada, en un cargo similar al desempeñado por la tripulante Laverde Gómez, quien se encuentra en condiciones similares al actor y su contrato laboral se encuentra activo.

De ésta manera, esta Juzgadora accedera a las pretensiones del actor, a efecto de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, representado en un mayor deterioro del estado de salud del demandante, **y en todo caso y por obvias razones un detrimento en su mínimo vital**, se anuncia desde ahora que se accederá al amparo deprecado por el actor, disponiendo que se reanude el contrato laboral del Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** al cargo que venía desempeñando o a uno similar o en mejores condiciones.

En los términos anteriores, tal como se anunció, se accederá al amparo deprecado, ordenando a **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.**, que a través de su representante legal o quien haga sus veces, en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas** siguientes a la notificación del presente proveído, proceda a adoptar las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales del actor y con ello **REANUDAR** el contrato laboral del Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejercía al momento de la suspensión, sin solución de continuidad, advirtiéndole que las funciones que se le asignen, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

Dado que se concede la reanudación del contrato laboral sin solución de continuidad, el empleador deberá cancelar al demandante los salarios dejados de percibir causados entre la fecha en que se suspendió el contrato y la calenda en que se materialice la reanudación del mismo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que no se debe pasar por alto que la Constitución Política y la ley le otorga una especial protección a los trabajadores con amparo de estabilidad laboral reforzada, personas que, debido a su estado de vulnerabilidad, cuentan con el amparo efectivo de su empleo. Es por ello que, pese a que en la actualidad nos encontremos ante una situación que ha obligado a muchas empresas a la suspensión del contrato de trabajo por contingencia del COVID-19, el efecto adverso que esta suspensión produce en el pago de salarios no debe ser aplicable a trabajadores constitucionalmente protegidos.

Situaciones similares que pueden ayudar a concluir lo descrito, se encuentran en diversos pronunciamientos de la H. Corte Constitucional, entre otros en sentencias como la **C-531 de 2000** y la **T-126 de 2012**, en las cuales se indica que, en situaciones en que el empleador se encuentre en estado de liquidación (situación en donde la empresa no está realizando su objeto social y, por lo tanto, no recibe ingresos e incluso no existe en algunos casos prestación personal del servicio), el empleador está en la obligación de conservar el empleo y el mínimo vital (salarios) de las personas que ostentan protección constitucional hasta que finalmente se liquide la empresa.

En consecuencia, se debe tener en cuenta que, la persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, debe percibir ingresos que le permitan acceder a los medios básicos de subsistencia, y en casos como el estudiado, en los que se suspende el contrato de trabajo, no es plausible cesar el pago de los salarios debido a la condición de vulnerabilidad en la cual se encuentra la persona afectada no solo por sus condiciones de salud, sino porque las mismas le impiden acceder a un nuevo trabajo que le permita sufragar sus gastos, y en todo caso **la estabilidad laboral reforzada no se puede limitar a que un contrato de trabajo se mantenga “vigente” pero congelado en el tiempo**, sino que está directamente relacionada con el mínimo vital, dado que se hace necesario que la persona disminuida en su salud no solo conserve su empleo, sino que se le cancelen los salarios para tener una vida digna.

Finalmente, en relación con las vinculadas **MARÍA CAROLINA MORENO COY, YURY ANDREA DIAZ, DIANA MARÍA PALACIOS GARCÍA, MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE TRANSPORTE, SINDICATO ACAV – SINTRATAC, AEROPUERTO INTERNACIONAL EL DORADO, ARL LIBERTY SEGUROS, ARL SEGUROS BOLIVAR, ALIANSALUD EPS, FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL, CLÍNICA DE OCCIDENTE y el NUEVO HOSPITAL BOCAGRANDE**, serán desvinculados de la presente acción por carecer de legitimación en la causa por pasiva y teniendo en cuenta que no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales alegados como trasgredidos en el escrito tutelar.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital del accionante **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** identificado con C.C. No. 79.215.008 por las razones expuestas en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO: ORDENAR a la accionada **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** que a través de su representante legal o quien haga sus veces, en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas** siguientes a la notificación del presente proveído, proceda a adoptar las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales del actor y con ello **REANUDAR** el contrato laboral del Sr. **CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO** a un cargo en iguales o mejores condiciones

al que ejercía al momento de la suspensión, sin solución de continuidad, advirtiéndole que las funciones que se le asignen, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

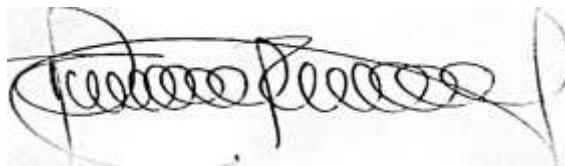
TERCERO: ORDENAR a la accionada **LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.** que a través de su representante legal o quien haga sus veces, en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas** siguientes a la notificación del presente proveído, proceda a cancelar al demandante los salarios dejados de percibir causados entre la fecha en que se suspendió el contrato y la calenda en que se materialice la reanudación del mismo.

CUARTO: DESVINCULAR del trámite tutelar a **MARÍA CAROLINA MORENO COY, YURY ANDREA DIAZ, DIANA MARÍA PALACIOS GARCÍA, MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE TRANSPORTE, SINDICATO ACAV – SINTRATAC, AEROPUERTO INTERNACIONAL EL DORADO, ARL LIBERTY SEGUROS, ARL SEGUROS BOLIVAR, ALIANSALUD EPS, FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL, CLÍNICA DE OCCIDENTE y el NUEVO HOSPITAL BOCAGRANDE,** conforme a la parte motiva de esta decisión.

QUINTO: NOTIFÍQUESE a las partes de la presente determinación. Contra la presente providencia procede **IMPUGNACIÓN**, la cual debe ser interpuesta dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

SEXTO: En caso de no ser impugnada, **REMÍTASE** el expediente a la H. CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,



DIANA RAQUEL HURTADO CUÉLLAR
Juez

Firmado Por:

DIANA RAQUEL HURTADO CUELLAR
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 011 PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001 41 05 011 2020 00459 00
DE: CESAR ANDRÉS GÓMEZ MURILLO
VS: LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.

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:

**44257ab76cdc4bab7128a052a8fa912ac531df3b01b6dad19768c5f3d
fbd4b**

Documento generado en 25/11/2020 09:33:24 a.m.

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