

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de julio de dos mil veinte (2020).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por ALEXANDER TARAZONA SUPELANO en contra de la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.

ANTECEDENTES

ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, identificado con C.C. N° 13.743.512 de Bucaramanga, promovió en **nombre propio**, acción de tutela en contra de la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales al **trabajo, calidad de vida dignas y justas, dignidad humana, familia, mínimo vital individual y familiar en conexidad con el derecho a la vida**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**¹:

1. Que el día 15 de noviembre de 2017, ingreso a laborar a la empresa de servicios temporales ACTIVOS, para desempeñar el cargo de auxiliar de operaciones terrestres, mediante un contrato por obra o labor.
2. Que transcurrido un año, fue contratado directamente por la empresa accionada, devengado un salario mínimo legal mensual vigente.
3. Que a finales del mes de marzo, la parte accionada estructuró un programa de licencias no remuneradas, para presionar a los trabajadores a que se postularan, o de lo contrario, les sería terminado el contrato de trabajo.
4. Que el día 25 de marzo de esta anualidad, fueron cerradas las operaciones en el Aeropuerto Internacional El Dorado para el servicio de transporte de pasajeros, sin embargo, el transporte de carga continuó operando.
5. Que la empresa accionada determinó que los trabajadores se fueran para la casa, y que el día 30 de marzo de 2020, les sería cancelada normalmente la quincena.
6. Que el 27 de marzo de 2020, el empleador a través del gerente general y la directora de talento humano, anunció un proceso de licencias no

¹ Folios 5 a 11.

remuneradas, para lo cual, se convocaban a los trabajadores a reuniones por la aplicación ZOOM, y allí se les presionaba para solicitar la licencia, pues de no aceptar, se terminaría el contrato de trabajo.

7. Que se encuentra afiliado a SINTRASAI, y por asesoramiento del sindicato, no accedió a la solicitud de licencia no remunerada voluntaria.
8. Que de su ingreso como trabajador de la sociedad accionada, dependen su cónyuge y su menor hijo de 14 años, pues se encuentra a cargo de suministrar lo necesario para el hogar.
9. Que en el mes de abril de 2020, la empresa dio aplicación al art. 140 del C.S.T., esto es, salario sin prestación del servicio, empero, durante ese lapso, los trabajadores eran presionados para que presentaran la solicitud de licencia no remunerada.
10. Que el empleador en el mes de mayo, nuevamente dio a conocer el plan de licencias no remuneradas, la cual podía solicitar por el término de 1 a 6 meses, indicando además, que la petición debía ser elevada antes del 29 de abril de esta anualidad.
11. Que debido a la falta de acogida de la anterior propuesta por parte los trabajadores, la accionada optó por llegar a un acuerdo para que los empleados voluntariamente aceptaran una disminución en el salario, pero sin que se hubiera brindado la posibilidad de negociar.
12. Que el día 06 de mayo de la presente anualidad, recibió correo electrónico del empleador, en el cual informaban la modificación de la jornada laboral *–de 240 horas a 189 horas–* y la concertación del salario *–salario mínimo–*, pero sin que se hubiera negociado lo anterior con los trabajadores.
13. El día 1° de junio de 2020, la accionada vía correo electrónico, le informó la suspensión del contrato de trabajo, por motivos de fuerza mayor, la cual se haría efectiva desde la fecha de la comunicación y hasta que perduren las causas que dieron origen a la situación.
14. Que debido a la suspensión del contrato de trabajo, le fue informando que en el mes de mayo recibiría un único auxilio extralegal no constitutivo de salario, por valor de \$877.803.
15. Que mediante video conferencia le fue informado que para los meses de junio y julio, no sería posible otorgar auxilio económico alguno, aunado a que tampoco podría ser cancelada la prima de servicios.
16. Que la accionada le ha enviado comunicaciones para que se postule a una licencia no remunerada por tres meses, lo cual le parece injusto, pues actualmente la compañía opera vuelos internacionales.

Por lo anterior, el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo y seguridad social, y en consecuencia²:

² Fl. 59.

1. Ordenar a la parte accionada, que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, busque otra alternativa para cancelar los salarios hasta tanto termine la emergencia sanitaria.
2. Ordenar a la parte accionada, garantice la estabilidad laboral después de la emergencia sanitaria.
3. Declarar la ilegalidad y levantar la suspensión del contrato de trabajo a término fijo, y en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, sea reintegrado a sus funciones y sea cancelado el salario dejado de devengar antes y durante la suspensión del contrato.
4. Conminar a la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., para que cumpla las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.
5. Conminar a la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., para que no tome represalias en su contra por la defensa de sus derechos fundamentales a través de esta acción constitucional.

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., se **VINCULÓ** a LA NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO y a la PERSONERÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ, y se **ORDENÓ** correrles traslado para que ejercieran su derecho de defensa, (fls. 215 y 216).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La sociedad **SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.**, a través de la señora LINA MARCELA GARZÓN ROA, en calidad de representante legal, dando respuesta a la acción de tutela, señaló que la suspensión del contrato de trabajo no surgió por el COVID-19, sino en un motivo de fuerza mayor, derivado de las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional y Departamental, las cuales han imposibilitado el desarrollo normal del objeto social de la empresa.

Adicionó que, en ningún momento se está causando un perjuicio irremediable al trabajador por la suspensión del contrato de trabajo, pues si bien durante unos días no percibirá salario, lo cierto es que le fue cancelada la prima de servicios del primer semestre del año 2020.

Indicó también la accionada, que al trabajador se le canceló el salario de marzo con prestación personal de servicios; las dos quincenas del mes de abril, de conformidad a lo dispuesto en el art. 140 del C.S.T.; el día 04 de mayo de 2020; las vacaciones para el periodo comprendido entre el día 05 de mayo y 21 de mayo de esta anualidad; el periodo del mes de mayo que no correspondía a las vacaciones; y la prima de servicios del primer semestre del año 2020.

Señaló la empresa, que debido a la prórroga sucesiva de la suspensión de la operación aérea, se vio obligada a suspender el contrato de trabajo, pues resulta imposible su ejecución, sin embargo, esta decisión no traduce en la afectación al derecho al mínimo vital, pues han sido cancelados los aportes al sistema general de seguridad social, y se congelaron los préstamos realizados por la compañía.

De otro lado, la accionada precisó que en el presente caso no se encuentra acreditado que el trabajador sea padre cabeza de familia, y que su cónyuge se encuentre en imposibilidad material, para darle apoyo en la manutención y cuidado de su menor hijo.

Manifestó el empleador, que no es cierto que la empresa no haya hecho algo más allá que suspender el contrato, pues desde el mes de mayo de 2020, se postuló al programa de apoyo al empleo formal – PAEF, sin embargo, a la fecha no ha recibido respuesta.

Por último, resaltó que la presente acción de tutela viola el principio de subsidiariedad, pues el accionante lo que pretende realmente, es el pago de los salarios, solicitud que no es urgente e impostergable, sino que deriva de una controversia de índole laboral, que debe ser discutida ante la jurisdicción ordinaria, (fls. 220 a 251).

La **PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**, a través del doctor CAMILO ANDRÉS BARRERA SÁNCHEZ, en calidad de funcionario adscrito a la oficina asesora jurídica, señaló que, revisados los sistemas de información de la entidad, se logró establecer que el accionante no ha radicado petición alguna.

Indicó que la controversia aquí planteada es de carácter laboral, e involucra a dos particulares, sobre los cuales la entidad no ejerce control y vigilancia, pues la Personería de Bogotá, es un organismo de control que ejerce funciones de Ministerio Público y Veeduría, respecto de la conducta de los servidores públicos que pertenecen a las entidades del Distrito Capital.

De otro lado, informó que la entidad ha sido notificada de cuatro acciones constitucionales idénticas, pues tan solo cambia el nombre del accionante; por esta razón solicitó la remisión de este asunto al Juzgado 14 Civil Municipal de Bogotá, por ser quien avocó conocimiento en primer lugar, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 1834 de 2015.

Solicitó declarar probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, y en consecuencia, adoptar una decisión que no afecte los intereses jurídicos de la entidad, (fls. 638 a 641).

El **MINISTERIO DEL TRABAJO**, a través de la doctora DALIA MARÍA ÁVILA REYES, en calidad de asesora de la oficina jurídica, señaló que la presente acción de tutela debe declararse improcedente respecto de la entidad que

representa, pues no existió ningún vínculo laboral con la accionante, siendo inexistente entonces la vulneración a los derechos fundamentales invocados.

Señaló la autoridad vinculada, que con ocasión a la pandemia por COVID-19, fue expedida la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, a través de la cual se presentaron unos lineamientos a los empleadores, dirigidos a proteger el empleo y la actividad productiva, teniendo en cuenta que la actual emergencia es un fenómeno temporal, y que el trabajo según el art. 25 de la Constitución Política, es un derecho y una obligación social que goza de especial protección por parte del Estado.

Adicionó que, algunos de los mecanismos existentes en las normas laborales, son el trabajo en casa, el tele trabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anticipadas, el salario sin prestación del servicio y los permisos remunerados.

De otro lado, expresó que la accionante cuenta con los medios ordinarios de defensa, para la protección de los derechos fundamentales, pues así se desprende del Código Procesal del Trabajo.

Por lo expuesto, solicitó declarar improcedente la presente acción de tutela con relación al Ministerio del Trabajo, y se le exonere de toda responsabilidad por falta de legitimación en la causa, pues no existe obligación o responsabilidad de su parte, (fls. 759 a 775).

CONSIDERACIONES

DEL PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica expuesta, le corresponde al Despacho determinar la procedencia de este mecanismo para reconocer acreencias laborales a favor del accionante ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, y en caso afirmativo, establecer si la accionada SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., vulneró los derechos fundamentales alegados en el escrito tutelar, en razón a la suspensión de su contrato de trabajo y la consecuente cesación del pago del salario.

DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los

derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares, de conformidad con lo establecido en el art. 42 del citado Decreto.

Es así, como el numeral 1° del art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, prevé que la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial o ii) aunque existiendo, el mismo no resulte eficaz de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el accionante, dedicando singular atención al caso de personas que, dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional.

Frente al carácter residual o subsidiario de la acción de tutela, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido insistente en la necesidad de que el Juez someta a la estricta observancia de tal presupuesto, los asuntos que llegan a su conocimiento; pues de no hacerse así, esto es, actuando en desconocimiento del principio de subsidiariedad que caracteriza la acción de tutela, se actuaría en contravía de la articulación del sistema jurídico creado en un Estado Social de Derecho, en el cual se han creado diversos mecanismos judiciales para asegurar la protección de los derechos constitucionales de sus integrantes, quienes deben buscar su amparo, en primer lugar, en el Juez Ordinario, denominado Juez natural. (Sentencias Corte Constitucional T-005 de 2014, SU-712 de 2013, SU-617 de 2013, SU-646 de 1999, T-007 de 1992).

Por lo anterior, la acción de tutela procede de manera principal, cuando dentro de los diversos mecanismos judiciales ordinarios de protección de derechos no exista alguno que proteja el derecho conculcado o amenazado y, procede de manera excepcional, cuando se compruebe que el mecanismo judicial ordinario no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados³ o aun cuando el mecanismo de defensa ordinario resulte idóneo o materialmente apto para conseguir la protección integral y completa del derecho fundamental, el mismo no resulte eficaz ni oportuno de cara al potencial acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante⁴, dedicando singular atención al caso de personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta o dada su aguda vulnerabilidad, demandan especial protección constitucional; pudiéndose conceder el amparo de forma definitiva según las circunstancias particulares que se evalúen.

En suma, la Corte Constitucional, en la sentencia C-132 de 2018, indicó:

“(..) Así, la idoneidad del mecanismo judicial ordinario implica que éste brinda un remedio integral para la protección de los derechos amenazados o

³ Sentencias T-441 de 1993, T-594 de 2006 y T-373 de 2015.

⁴ Sentencia SU-961 de 1999.

vulnerados, mientras que su eficacia supone que es lo suficientemente expedita para atender dicha situación.”

DE LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Según pronunciamientos de la H. Corte Constitucional, la categoría de sujeto de especial protección es otorgada a aquellas personas que, por razones físicas, psicológicas o sociales, merecen mayor atención por parte del Estado para garantizar una igualdad real y efectiva.

De manera que, dentro del grupo poblacional de especial protección constitucional se encuentran las mujeres en estado de gestación o de lactancia, los niños, personas de la tercera edad, personas en condición de discapacidad por razones físicas, psíquicas y sensoriales, personas cabeza de familia, entre otros⁵.

DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA Y TRABAJO

La jurisprudencia constitucional ha entendido el derecho fundamental al mínimo vital como la porción de ingresos del trabajador, destinados a la financiación de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, vestido, acceso a servicios públicos domiciliarios, recreación, atención en salud, entre otros; circunstancias que permiten el desarrollo de su dignidad humana, pues configuran las condiciones materiales mínimas necesarias para su subsistencia⁶.

Así mismo, la H. Corte Constitucional, de manera reiterada ha señalado que el derecho fundamental al mínimo vital comporta una de las garantías de mayor relevancia dentro del Estado Social de Derecho, puesto que su satisfacción irradia directamente en otras prerrogativas constitucionales, tales como el derecho fundamental a la vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social⁷. En tal sentido, ha indicado la Corporación que este derecho se materializa cuando la persona percibe un mínimo básico e indispensable para desarrollar su proyecto de vida.

Al respecto, en la sentencia T-678 de 2017, la Corte señaló que:

“(..) la protección que se deriva de la garantía del mínimo vital no comporta un carácter cuantitativo sino cualitativo, de manera tal que la satisfacción de dicho derecho no se establece únicamente con base en un determinado ingreso monetario en cabeza del individuo, pues dicho mínimo "debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad.”

⁵ Sentencia SU-075 de 2018.

⁶ Sentencia T-651 de 2008.

⁷ Sentencia T-678 de 2017.

Además, en la sentencia T-891 de 2013, el Máximo Tribunal Constitucional estableció, que, en ningún caso, debe entenderse que salario mínimo es igual a mínimo vital, pues existen casos en que garantizar a una persona el acceso al salario mínimo, no es suficiente para satisfacer las condiciones básicas que le permiten vivir dignamente.

De manera que, el derecho al mínimo vital es un presupuesto esencial para el goce efectivo de derechos fundamentales tales como la dignidad humana, la vida digna, la salud, el trabajo, entre otros, pues garantiza al individuo sus condiciones básicas de subsistencia; por lo que claramente resulta en una garantía constitucional relevante dentro del Estado Social de Derecho⁸.

Así las cosas, y ante la necesidad de establecer si en un determinado caso se ha visto vulnerado el derecho fundamental al mínimo vital, indicó la Corte en la providencia en mención que corresponde al juez constitucional verificar cuáles son las necesidades básicas o gastos mínimos elementales en cabeza del individuo que solicita el amparo, que sean indispensables para salvaguardar su derecho fundamental a la vida digna, así como evaluar si la persona está en capacidad de satisfacer dichas necesidades ya sea por sí mismo, o por medio de sus familiares.

En concordancia con lo anterior, el Máximo Tribunal Constitucional, ha indicado que cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir dicha afectación, lo cierto es que la regla general es que quien alega la vulneración de este derecho por la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar los hechos en los que basa sus pretensiones; siendo en todo caso necesario el análisis de las circunstancias concretas de cada caso, teniendo en cuenta la calidad de la persona que alega la vulneración, el tiempo durante el cual presuntamente se ha vulnerado el derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que deberá esperar el accionante en el ejercicio de la acción ordinaria para reclamar el pago de sus acreencias⁹.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de la pandemia por la Covid-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada inicialmente hasta el 27 de abril y ahora, hasta el próximo 1° de agosto, a través del Decreto 990 de 2020, con el fin de prevenir la

⁸ Sentencia T-678 de 2017.

⁹ Sentencia T-702 de 2008 y T-381 de 2017.

propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19, el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito; ampliando en el último decreto las excepciones al aislamiento obligatorio.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la Licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el

término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

A través del Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, se fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

Por último, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 639 del 08 de mayo de 2020, mediante el cual creó el Programa de apoyo al empleo formal – PAEF, destinado a las personas jurídicas que hayan sido constituidas antes del 1° de enero de 2020, cuenten con registro mercantil renovado por lo menos en el año 2019, y demuestren la necesidad de acceder al aporte estatal, a través de una certificación que acredite la disminución de los ingresos en un 20% o más.

La cuantía del aporte ofrecido a los beneficiarios, corresponde al número de empleados multiplicado por el 40% del salario mínimo legal mensual vigente.

DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 4 de la Ley 50 de 1990, establece la figura de la suspensión del contrato de trabajo, entre otras causales, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia SU-562 de 1999, indica, que la suspensión de contratos no es en esencia una "suspensión", en razón a que el contrato no se interrumpe, sino que continúa su ejecución; por lo que en la providencia T-048 de 2018, señala, que las causales previstas en el art. 151 del C.S.T., son taxativas y se deben entender como una situación excepcional.

Por su parte, el Art. 53 del CST, indica que, los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son, para el trabajador, cesar en la prestación del servicio contratado, y para el empleador, en la obligación de pagar los salarios por el periodo de suspensión; no obstante, el empleador queda obligado a continuar sufragando los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión de su trabajador, so pena de tener a cargo las prestaciones correspondientes por muerte o por enfermedad.

Por lo anterior, se debe entender que el propósito de la suspensión del contrato de trabajo contemplada en el estatuto laboral, es evitar que el empleador intempestivamente impida al trabajador recibir su remuneración de la cual deriva su sustento, por lo que se exige del empleador, que la

suspensión del vínculo laboral esté soportada y acreditada en una de las causales contempladas en el art. 51 del C.S.T., so pena de derivar una extralimitación en las facultades del ius variandi.

DEL CASO EN CONCRETO

El señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, acude a esta acción de tutela, con el fin de obtener la protección efectiva a sus derechos fundamentales al trabajo, calidad de vida dignas y justas, dignidad humana, familia, mínimo vital individual y familiar en conexidad con el derecho a la vida, los cuales considera han sido vulnerados por la sociedad accionada, al privarlo de su ingreso salarial del cual depende exclusivamente, al igual que su familia, (fls. 5 a 11).

Por su parte, la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas por el accionante, pues la decisión de suspender el contrato de trabajo, no obedece a razones caprichosas o arbitrarias, sino a una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, que impide actualmente el desarrollo de las actividades laborales.

Añadió la accionada, que la suspensión del contrato de trabajo no causó un perjuicio irremediable al accionante, pues si bien no percibirá salario por unos días, no puede pasarse por alto que al trabajador ya se le canceló la prima de servicios del primer semestre del año 2020.

Indicó también, que la controversia aquí planteada debe ser dirimida ante la jurisdicción ordinaria, pues la pretensión relacionada con el pago de salario, no es inmediata, urgente e impostergable, (fls. 220 a 251).

Las autoridades vinculadas manifestaron que, carecen de legitimación en la causa por pasiva frente a los hechos alegados por la parte accionante, (fls. 38 a 46).

Así entonces, en el caso bajo estudio, se encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa, como quiera que, la acción fue impetrada por el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados con la suspensión del contrato de trabajo. Igualmente, se satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva de la SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., puesto que, como se manifestó al inicio de estos considerandos, la acción de tutela procede en el caso de los particulares, entre otras, cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación, indefensión o posición dominante¹⁰, lo cual se acredita en el caso sub examine, en razón a que la accionada ostenta el carácter de

¹⁰ Sentencia T-103 de 2019.

empleador de la parte actora, tal como ésta lo aceptó al momento de emitir respuesta a esta acción constitucional, (fl. 225).

Además, revisadas las presentes diligencias, se encuentra acreditado que la acción de tutela se ejerció de manera oportuna, dado que, entre el presunto hecho generador de la vulneración de los derechos fundamentales, esto es, la decisión de suspensión del contrato de trabajo (1° de junio de 2020)¹¹ y la presentación de la acción (06 de julio de 2020)¹² transcurrió un (1) mes y seis (06) días, con lo que se considera que se hizo en un término razonable, conforme lo ha expuesto la Corte Constitucional, entre otras, en la sentencia T-120 de 2020.

Ahora, en cuanto al requisito de la subsidiaridad que caracteriza esta acción, ha de indicarse, que como el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, busca la protección de derechos económicos derivados de una relación laboral, se tiene, que el mecanismo judicial ordinario principal, es la demanda ordinaria ante la jurisdicción laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que se derivan de los contratos de trabajo, (art. 2 del CPT y SS); sin embargo, como se explicó en el acápite de la procedencia de la acción de tutela, el juez constitucional debe determinar si este mecanismo ordinario resulta idóneo y eficaz para garantizar los derechos que la accionante arguye le fueron lesionados.

Para este Despacho, lo cierto es que, la acción de tutela resulta improcedente para conceder el amparo de los derechos fundamentales del señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, pues no puede pasarse por alto, que es el proceso ordinario laboral el mecanismo idóneo y eficaz, para tramitar los pedimentos elevados por el actor. Y es que en el caso concreto, corresponde al juez natural, determinar la legalidad y constitucionalidad de la decisión de la accionada de suspender el contrato de trabajo, adoptando para el efecto, las medidas necesarias para garantizar los derechos del trabajador.

Y si bien, se resalta que el Gobierno Nacional, ha establecido unos lineamientos para garantizar los derechos de los trabajadores, durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia por COVID-19, ello no resulta suficiente para dotar de idoneidad y eficacia a la acción de tutela, más aun cuando no se discute por parte del trabajador, que el medio de defensa ordinario resulte infructuoso para proteger sus garantías constitucionales, ya que se limitó a citar varias jurisprudencias de la H. Corte Constitucional, pero sin indicar en su caso particular, por qué el proceso ordinario laboral no resulta idóneo, y además ineficaz, para salvaguardar sus derechos fundamentales.

¹¹ Folios 286 y 287.

¹² Folio 214.

Lo anterior es suficiente para considerar, que en este caso la acción de tutela no resulta procedente como mecanismo definitivo, sin embargo, y en atención a lo considerado por la Honorable Corte Constitucional, quien ha señalado que este medio judicial procede de manera transitoria, cuando se vislumbra la existencia de un perjuicio irremediable, este Juzgado verificará si el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, se encuentra frente a un daño inminente, que justifique la procedencia de esta acción para salvaguardar sus derechos fundamentales.

Es preciso señalar, que el perjuicio irremediable se caracteriza por ser inminente, grave, urgente e impostergable, razones que, de perfeccionarse, exigen al accionante acudir a este medio judicial dada la necesidad de proteger sus garantías constitucionales.¹³

Al respecto, las sentencias T-881 de 2010 y SU-691 de 2017 señalaron:

*“..para la comprobación de la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique la procedencia de la acción de tutela, se deben observar criterios como (i) la edad de la persona, por ser sujeto de especial protección en el caso de las personas de la tercera edad; (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo o de las personas obligadas a acudir a su auxilio. **En estos eventos, debe mencionarse que la Corte ha exigido que se haya desplegado cierta actividad procesal administrativa mínima por parte del interesado.**”*
(Negrita fuera de texto)

Efectuadas las anteriores precisiones, de los hechos que sustentan esta acción de tutela y de las pruebas allegadas por la parte accionante, no se observa que el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO, se encuentre actualmente soportando un daño irreparable, debido a la suspensión del contrato de trabajo por parte de su empleador, pese a que señaló, que el único ingreso que percibe, proviene de la relación laboral que existe con la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., y que a través de esa contraprestación, dependen su cónyuge y su menor hijo de 14 años de edad, (fl. 7).

Adicionalmente, este Despacho considera que el perjuicio irremediable en el caso concreto se encuentra desvirtuado, como quiera que la empresa accionada a pesar de la situación que atraviesa, en razón a la imposibilidad de ejecutar de manera normal su objeto social, antes y durante la suspensión del contrato de trabajo, ha cancelado al trabajador las sumas de dinero correspondientes al salario, vacaciones y prima de servicios, lo cual se desprende tanto del relato del tutelante (fls. 5 a 11), como de las pruebas documentales allegadas por el empleador, correspondientes a los comprobantes de nómina (fls. 275 a 282 y 289), en los cuales se puede observar el reconocimiento de estas acreencias laborales.

¹³ Sentencia SU 691 de 2017.

También debe resaltarse, que si bien el accionante aun continúa vinculado laboralmente a la compañía accionada a pesar de la suspensión del contrato de trabajo, en este caso, ello no constituye un impedimento para acudir a otro empleo, como quiera que, a través de la misiva de fecha 1° de junio de 2020, la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., indicó al trabajador, que sería levantado el deber de exclusividad con la empresa, para que de esta manera, pueda celebrar contratos laborales o de otra naturaleza, (fls. 286 y 287).

Ahora, resulta necesario precisar, que contrario a lo señalado por el actor en su escrito de tutela, se encuentra demostrado que el empleador previo a adoptar la decisión de suspender el contrato de trabajo, atendió las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y a esta conclusión se arriba, en razón a que fue el mismo trabajador, quien refirió que la empresa le canceló el salario sin prestar el servicio, mientras que la sociedad accionada indicó, que concedió vacaciones al actor, y además le otorgó una bonificación no constitutiva de salario, para garantizarle un ingreso durante el periodo en que estaría vigente la suspensión del contrato.

También debe ponerse de presente, que si bien la suspensión del contrato de trabajo, genera una disminución en los ingresos del trabajador, el Gobierno Nacional a través del Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, permitió el retiro del auxilio de cesantías, a aquellas personas que hayan presentado una reducción en su salario mensual, siempre y cuando se encuentre debidamente certificada por el empleador, con el fin de cada mes pueda disponer del monto que requiera.

Lo anterior, se encuentra certificado por la sociedad accionada, a través de la carta de fecha 17 de junio de 2020, dirigida a COLFONDOS, en la cual informan, que los ingresos mensuales del señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO disminuyeron en la suma de \$1.005.309 para el mes de junio de la presente anualidad (fl. 292), y además, aportó el certificado de pago de cesantías, del cual se desprende que el actor actualmente en su cuenta del auxilio cesantías, posee las sumas de \$211.801 y \$1.102.066, (fl 293).

De otro lado, aunque el accionante manifestó que su derecho al mínimo vital se encuentra afectado con ocasión a la suspensión del contrato de trabajo, como quiera que su único ingreso mensual proviene de la relación laboral que existe con la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS S.A.S., y que además, la decisión del empleador también le causó un perjuicio, en razón a que su cónyuge y su menor hijo dependen económicamente de él; el trabajador en ningún momento señaló por qué tiene la calidad de padre cabeza de familia, o que la señora NUBIA TAVERA ORTÍZ, no pueda desempeñar una actividad laboral, por motivos físicos, sensoriales, o mentales, razones que lo podrían convertir en un sujeto de

especial protección constitucional, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, derivado de una posible condición económica precaria.

Así las cosas, el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Sea del caso señalar, que si bien este mecanismo constitucional está revestido de informalidad, ello no es excusa para que no allegue los medios probatorios necesarios que acrediten los supuestos de hecho presentados en la acción de tutela, por lo que no es suficiente alegar una situación, cuando de la misma no se tiene prueba.

Con relación a la solicitud elevada por la vinculada PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C., correspondiente a remitir la presente acción de tutela al JUZGADO 14 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto 1834 de 2015 (fls. 638 a 641); este Despacho ha de señalar, que el art. 2.2.3.1.3.1 del Decreto 1069 de 2015, adicionado por el art. 1° del Decreto 1834 de 2015, dispone:

“Reparto de acciones de tutela masivas. Las acciones de tutela que persigan la protección de los mismos derechos fundamentales, presuntamente amenazados o vulnerados por una sola y misma acción u omisión de una autoridad pública o de un particular se asignarán, todas, al despacho judicial que, según las reglas de competencia, hubiese avocado en primer lugar el conocimiento de la primera de ellas.

A dicho Despacho se remitirán las tutelas de iguales características que con posterioridad se presenten, incluso después del fallo de instancia.

Para tal fin, la autoridad pública o el particular contra quienes se dirija la acción deberán indicar al juez competente, en el informe de contestación, la existencia de acciones de tutela anteriores que se hubiesen presentado en su contra por la misma acción u omisión, en los términos del presente artículo, señalando el despacho que, en primer lugar, avocó conocimiento, sin perjuicio de que el accionante o el juez previamente hayan podido indicar o tener conocimiento de esa situación.”

A pesar de lo anterior, la H. Corte Constitucional mediante auto A-172 de 2016, señaló que, con el fin de lograr la efectividad de la norma en mención, debe verificarse la existencia, la unidad de objeto, causa y parte accionada, pues no puede llevarse a cabo la remisión del expediente de tutela, si existe una similitud en los supuestos de hecho, pero no en la parte pasiva, o si bien se plantea la misma pretensión, no es uniforme el relato fáctico.

Añadió la citada Corporación en auto A-348 de 2018, que la aplicación del Decreto 1834 de 2015, no le permite al juez de tutela, declararse incompetente para conocer de la acción constitucional, pues deben configurarse los presupuestos contenidos en la norma, esto es, que las tutelas se presenten de forma masiva en un mismo momento, o que si bien fueron presentadas con posterioridad, entre los supuestos de hecho existe una identidad de objeto, causa y parte demandada.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien en la presente acción constitucional existe una identidad frente a la parte demandada, inclusive respecto a los derechos presuntamente vulnerados, este Despacho considera que no está llamada a prosperar la acumulación de las acciones de tutela, en razón a que, el relato fáctico expuesto en las dos demandas difiere frente a circunstancias de tiempo, pues la suspensión del contrato de trabajo de los accionantes, se presentó en momentos diferentes, además, en la acción promovida ante el JUZGADO 14 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, el tutelante señor FABIO DAVID BERNAL GÓMEZ, expuso que sufrió un accidente de trabajo, el cual le causó limitación de la movilidad en un dedo de la mano, circunstancia que posiblemente lo podría ubicar en una situación de debilidad manifiesta, y que impiden a la luz del Decreto 1834 de 2015, adoptar decisiones uniformes en el caso de los trabajadores que acuden a este mecanismo de defensa, pues resulta necesario en cada caso, efectuar un análisis de las razones que causaron la suspensión del contrato de trabajo, la imposibilidad del trabajador de continuar desempeñando su labor, debido a las funciones que le fueron encomendadas, si se trata de un sujeto de especial protección constitucional por razones físicas, sociales o económicas.

Así que, no queda duda que los casos puestos a consideración del JUZGADO 14 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ y de este Despacho, si bien guardan una similitud, no son idénticos, razón por la cual, en este asunto no resulta aplicable el aforismo *“evitar un trato desigual entre casos iguales”*¹⁴.

Finalmente, se **desvinculará** de este asunto a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO y a la PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C., pues de los hechos de la tutela no se observa que hayan incurrido en acción u omisión, que vulnere los derechos fundamentales invocados por el accionante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE 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

¹⁴ Auto A-172 de 2016. Corte Constitucional Colombiana.

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por el señor ALEXANDER TARAZONA SUPELANO en contra de la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: DESVINCULAR a la NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO y a la PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C. de la presente acción de tutela, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: NOTIFÍQUESE la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

CUARTO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 12 PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL BOGOTÁ**

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:

ddd9ee04e0dedf30405798f8f1d9469de7372b5127b6f4863da4b0d64387d85e

Documento generado en 16/07/2020 08:27:41 AM