



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

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

Bogotá D. C., catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00066-00

ACCIONANTE: RENÉ RODRÍGUEZ MONTAÑO.

ACCIONADA: SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

Se exponen como fundamentos de la tutela, en síntesis, que el accionante se vinculó laboralmente en la empresa Cooperativa de Trabajo Asociado -Servicoopava, como agente de operaciones terrestres, con un contrato a término indefinido, sin embargo el mismo se dio por terminado al realizarse una sustitución patronal con la empresa accionada Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S (miembro de Avianca Holding), compañía en la que se encuentra laborando desde el 1° de noviembre de 2017, a través de contrato de trabajo (anual), desempeñándose en el cargo de Supervisor de Operaciones Terrestres Senior, con una asignación salarial de \$1'400.000.00 m/cte., siendo inferior a su sueldo anterior, por lo que asegura le fueron desmejoradas sus condiciones laborales.

Indica que, el 31 de octubre del año 2017 se suscribió acuerdo de formalización laboral en razón a la tercerización entre la Cooperativa de Trabajo Asociado -Servicoopava y la compañía accionada por parte del Ministerio del Trabajo, el cual no se ha cumplido.

Que la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., propuso un programa de licencias no remuneradas para que sus empleados accedieran a las mismas, para su caso particular, asegura fue coaccionado, motivo por el cual la aceptó; con una primera duración desde el mes de abril del presente año, sin embargo la misma se dio por terminada y ante una inviable prorroga, su empleador optó por dar aplicación de la Circular 033 del 17 de abril del año en curso, modificándosele su jornada laboral y salario, no obstante le fue remitida su carta de suspensión de contrato de trabajo el pasado 22 de mayo con ocasión de fuerza mayor.

Reitera estar afiliado a la Organización sindical de trabajos aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., posee únicamente el ingreso de su salario, del cual dependen sus dos hijos mayores de edad y su nieto de 3 meses de edad, además de asumir todos los costos del hogar, de manera que asevera ser padre cabeza de hogar, motivo por el que asegura estar en una situación de total vulnerabilidad económica al escasearse sus recursos.

2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita la protección de sus derechos fundamentales de la vida digna, mínimo vital y, al trabajo, en consecuencia, se ordene a la accionada buscar otra alternativa para cancelar sus salarios hasta tanto sea terminado el estado de emergencia sanitaria, garantizando su estabilidad laboral, conservando su empleo; así como se declare la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo y, reintegrarlo a sus funciones, junto con el pago de sus salarios dejados de devengar antes y durante tal suspensión

Finalmente conminar a la accionada a cumplir las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y, no tomar represalias por la solicitud elevada.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción, se ordenó la notificación a la accionada y las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, la accionada **SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.**, a través de su representante legal, en síntesis, indicó que se dio aplicación del numeral 1° del artículo 51, esto es la suspensión del contrato de trabajo el cual fue fundamentado en una fuerza mayor derivada de las normas adoptadas por el Gobierno Nacional y departamental que conllevaron a la imposibilidad de desarrollar de manera normal su objeto social.

Aseguró que el accionante no se encuentra ante un perjuicio irremediable por el hecho de que el trabajador ha recibido por concepto de salario sin prestación del servicio “ la primera quincena de abril aplicándose los descuentos por seguridad social: \$739.618 y en la segunda quincena del mes de abril \$791.872; valores que en total nos dan como ingreso para el trabajador en el mes de abril de \$1'531.490; en el mes de mayo se le generó el pago de las vacaciones correspondiente a \$1'053.652, junto con un bono adicional no salarial, otorgado de manera unilateral por la empresa- para el mes de mayo- por valor de \$ 380.381, como auxilio ante la emergencia; y finalmente, para el mes de junio el pago de la prima de servicios equivalente a \$940.418.” además, enfatizó que lo realmente pretendido es el pago de salarios, violando el principio de subsidiariedad, motivo por el cual se opuso a todas las pretensiones.

Por su parte, **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA EN LIQUIDACION**, precisó que “nunca ha existido relación laboral alguna y mucho menos un contrato de trabajo escrito a término indefinido, lo que existió fue un acuerdo cooperativo de trabajo asociado, firmado y aceptado por las partes el día 09 de julio de 2009, en la asignación de agente de operaciones terrestres, de conformidad con los estatutos y regímenes vigentes de Servicopava en Liquidación y las normas aplicables sobre la materia. Acuerdo cooperativo de trabajo asociado que se terminó mediante renuncia presentada el día 31 de octubre de 2017”. Luego, propuso la falta de legitimación en la casusa por pasiva en razón a la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales al accionante.

AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCAS.A.-AVIANCAS.A., indicó no existir contrato laboral alguno con el accionante por lo que la afirmación frente a la tercerización laboral es temeraria ya que se suscribió una oferta mercantil para la venta de servicios de apoyo en procesos técnicos y administrativos, prestándose tal servicio a través de sus asociados de manera independiente y autónoma mas no como un intermediario.

Agregó que la empresa accionada y Avianca S.A., son personas jurídicas diferente, de manera que esta ultima no es propietaria, accionista, ni controlante de la primera, quedando aclarada la ausencia de legitimación en la causa por pasiva siendo improcedente la acción, finalizó manifestando la actual situación del Covid-19.

AVIANCA HOLDINGS S.A., reiteró que la accionada Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S cuenta con total independencia respecto de sus decisiones a nivel operativo y organizacional, la cual tiene un objeto social y un domicilio propio, siendo responsable de su actuar frente a sus trabajadores, motivo por el cual, aseguró no tener injerencia en ello, sumado a que esta es una sociedad anónima constituida conforme a las leyes panameñas, que tiene como objeto social la realización de inversiones y no realiza ningún tipo de actividad u operación por sí misma, y la cual no produce bienes o servicios, ni participa en las operaciones diarias del negocio de las empresas donde tiene participación accionaria, en consecuencia, la violación de los derechos que se alegan como conculcados, no deviene de una acción u omisión que le sea atribuible.

SINTRAUNIEMCALI, enfatizó que la empresa accionada “durante los meses de marzo, abril, mayo y junio sistemáticamente a violentado los derechos laborales de sus empleados, sometiendo a sus trabajadores a presión para la toma de decisiones nada favorables para ellos y sus familias. Esas decisiones no han sido tomadas por convicción, son tomadas bajo la premisa de la cancelación de contratos, y que es voluntaria pero obligatoria para la estabilidad de sus puestos de trabajo. La empresa accionada se aprovecha del desconocimiento de la normatividad laboral de sus empleados, la necesidad de un puesto de trabajo y con gran profesionalismo de sus directivos manipulan las emociones de sus empleados, con el fin de lograr subjetivo planteado por la empresa accionada”. Luego, finalizó solicitando le sean protegidos los derechos del accionante.

En su orden, el **FONDO NACIONAL DEL AHORRO**, informó que el accionante se encuentra afiliado por cesantías y su estado es activo aportante por parte de la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SA LTDA ., manifestó que en lo que concierne al retiro de sus cesantías, “es pertinente aclarar que frente a la suspensión de contrato laboral este no está contemplado como causal de retiro de cesantías toda vez que, el FNA no se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Decreto 488 de 2020, el cual estipula lo siguiente: “Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente Decreto se aplicará a empleadores y trabajadores, pensionados connacionales fuera del país, Administradoras de Riesgos Laborales de orden privado, Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado que administren cesantías y Cajas de Compensación Familiar”.

LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, aclaró que el accionante “René Rodríguez Montaña identificado con cedula de ciudadanía 79368652, presenta vinculación Activa en Compensar Caja de Compensación Familiar como trabajador de la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI SAS identificada con NIT 892400643 con fecha de ingreso 01 de noviembre de 2017 sin que a la fecha se haya reportado novedad de retiro” como también, aseveró su afiliación activa a EPS conforme a lo registrado en plataforma ADRES.

Resaltó que el accionante no ha realizado postulación al Seguro de Desempleo ni al Subsidio de Emergencia en Compensar Caja de Compensación Familiar, asimismo, en respuesta de la acción solicitó su desvinculación debido a la falta de legitimación en la causa por pasiva.

La **PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**, propuso la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que se trata de una controversia laboral circunstancia de dos particulares, respecto de quienes el Ente no ejerce control ni vigilancia, por lo que no podría satisfacer las pretensiones del accionante, de lo contrario invadiría la órbita de la competencia del Ministerio del Trabajo.

Aseguró ser notificada de 4 acciones de tutela idénticas, en las cuales solo cambia el nombre del accionante, en consecuencia, manifiesta ser aplicable el Decreto 1834 de 2015 relativo a la acumulación de acciones de tutela.

Finalmente, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES.**, describió los derechos presuntamente vulnerados y, propuso la falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es responsable del agravio a que alude la parte accionante, solicitando su desvinculación.

El **MINISTERIO DEL TRABAJO** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S – SINTRASAI**, no emitieron pronunciamiento alguno pese a encontrarse debidamente enterados de la presente acción.

II. CONSIDERACIONES

De la Acción de Tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si el accionante se encuentra cobijado con el fuero de estabilidad laboral reforzada y, por ende, si se han vulnerado los derechos fundamentales vida digna, mínimo vital, al trabajo y la estabilidad laboral reforzada con ocasión a la suspensión de su contrato de trabajo efectuado por la empresa accionada, lo cual conlleve a declarar la ilegalidad de tal determinación y se ordene su reintegro laboral por esta especial acción.

Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares, es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

*“1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. **Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.** 5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8. Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas.”*

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

De la Estabilidad Laboral

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada **“...es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”**¹. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta² (subraya el Despacho).

“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(...) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral

¹ Sentencia T-188 de 2017

² “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)”**Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”³. (se destaca)

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *“(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. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”*⁴.

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

*“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica. (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación. (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”*⁵

Condición de Padre cabeza de familia

Respecto de este tópico debe traerá a colación lo que ha sostenido la H. Corte Constitucional cuando se señala la condición de cabeza de familia lo siguiente:

*"La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar, (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre, (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte, (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar".*⁶

Así mismo, la precitada Corte indicó en Sentencia T-420/17 los presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como madre cabeza de familia aduciendo que:

"(...) la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no significa per se que una madre asume la condición de ser cabeza de familia. Esta situación se configura con el abandono del hogar por parte de su pareja y de las

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

5 Sentencia T-420 de 2015

6 Sentencia de Unificación 388 de 2005

responsabilidades que le corresponden como padre, es decir, debe existir un incumplimiento total de las obligaciones. El desempleo de la pareja no convierte a una madre en cabeza de familia, ello solo ocurre cuando el compañero se sustrae de manera permanente de sus obligaciones como padre, abandona el hogar, o se encuentra en incapacidad física, síquica, sensorial o mental.”

Subsidiaridad.

Debe precisarse que, para aquellos eventos en que existen otros medios de defensa judicial, la jurisprudencia ha consagrado una excepción para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, y se presenta cuando se ejercita para evitar un perjuicio irremediable.

Ahora, bajo ese contexto el perjuicio irremediable no es cualquier situación, ni cualquier daño, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia, en Sentencia de Tutela-956 de 2013, mediante la cual indica que no basta *“cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona”*.

Así, pues, “[l]a gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. (Subraya fuera de texto)

Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social”.

La acción de tutela para el pago de acreencias laborales.

La jurisprudencia de la H. Corte Constitucional ha señalado que en lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general *“dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante”*⁷.

Bajo ese horizonte, es claro que, en principio, el reconocimiento de acreencias laborales mediante la acción de tutela resulta improcedente, pues para ello el promotor cuenta con otros mecanismos judiciales, los cuales resultan

⁷ Sentencia T-043 de 2018.

idóneos y eficaces. Por tanto, la procedencia de la acción queda supeditada a que se acredite la afectación del mínimo vital del actor.

Derecho que se ha entendido como: *“aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante*⁸.

Caso Concreto

El accionante considera vulnerado sus derechos la vida digna, mínimo vital, al trabajo y estabilidad laboral, como consecuencia de la suspensión de su contrato laboral efectuado por parte de la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S, por lo tanto, solicita a través de la presente acción se ordene a la accionada buscar otra alternativa para cancelar sus salarios hasta tanto sea terminado el estado de emergencia sanitaria, garantizando su estabilidad laboral, conservando su empleo; al igual que, declarándose la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo y, reintegrarlo a sus funciones, junto con el pago de sus salarios dejados de devengar antes y durante tal suspensión.

Ahora bien, como se ha mencionado en la jurisprudencia en cita, la tutela excepcionalmente procede como mecanismo para lograr el reintegro laboral, teniendo en cuenta el concepto de estabilidad laboral reforzada, tal como lo pretende el actor a través de la acción constitucional, para lo cual se requiere que se trate de un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad por su condición o una grave afectación al estado de salud. En tal virtud, es labor del juez constitucional determinar si se encuentra probada o no su posición de sujeto de especial protección.

Conforme a lo anterior, del acervo probatorio allegado a la actuación, se observa que el accionante cuenta con vínculo laboral con la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., a través de contrato de trabajo a término fijo, el cual fue suspendido desde el pasado 22 de mayo con ocasión al numeral 1° del artículo 51 del C.S. del T.

Ahora bien, del sustento fáctico expuesto en la presente acción, se encuentra plenamente determinado que el debate aquí suscitado versa sobre obligaciones del orden legal y de tipo contractual, existentes entre ambas partes, luego, lo pretendido persigue derechos de carácter económico referidos al pago de salarios y prestaciones sociales; al igual que la validez de la decisión emitida por su empleador (suspensión del contrato) consecuencia de ello, la acción constitucional no es el mecanismo idóneo para dirimir tal conflicto, en razón a que la misma no fue instituida con dicho propósito, ya que dichas controversias contractuales deben ser debatidas en su escenario natural, esto es ante la jurisdicción laboral, salvo que se este de cara a un perjuicio irremediable, empero, no es el caso bajo estudio como pasa a verse.

8 Ibidem.

En efecto, nótese que la controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión del contrato de trabajo es válida siempre y cuando concorra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; contrario a que la misma sea suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la sociedad justificó la suspensión de contrato amparado en la causal 1°; es decir, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente ha impedido la ejecución de su objeto social.

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

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

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

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

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

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional expreso que: *“(…) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni*

al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

En esa línea, mediante el Decreto del 6 de mayo de 2020, quedó consagrado que, los efectos evidenciados desde el comienzo de la crisis son sobre el sector aeronáutico. Las aerolíneas han venido enfrentando un escenario de descenso en la demanda. Así, el mercado en la actualidad tiene caídas de pasajeros del 100% para vuelos internacionales y domésticos. Que, para el caso de Colombia, se espera una reducción de cerca de 2 millones de pasajeros mensuales, y casi 2,5 millones para los meses más críticos (de acuerdo con el comportamiento del mercado internacional durante la crisis de SARS, estos meses serán entre abril, mayo y junio de 2020). (Fuente: Expertos del sector).

Precisado lo anterior, nótese que el accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que llevara a este Despacho a analizar si pese a la subsidiaridad del mecanismo constitucional aquí impetrado, el mismo se hiciera procedente en aras de proteger sus derechos fundamentales presuntamente conculcados, de manera que, no cumplió los requisitos contemplados en la jurisprudencia para ser considerado como un sujeto de especial protección; como tampoco, se avizoró una afectación directa del mínimo vital con ocasión al no pago de las erogaciones referenciadas. Lo anterior, teniendo en cuenta que el mismo accionante afirmó haber recibido ingresos estando suspendido su contrato de trabajo por parte de su empleador y, la accionada acentuó tal afirmación, adicionando que ha recibido por concepto de salario sin prestación del servicio “(...) en la primera quincena de abril aplicándose los descuentos por seguridad social: \$739.618 y en la segunda quincena del mes de abril \$791.872; valores que en total nos dan como ingreso para el trabajador en el mes de abril de \$1'531.490; en el mes de mayo se le generó el pago de las vacaciones correspondiente a \$1'053.652, junto con un bono adicional no salarial, otorgado de manera unilateral por la empresa -para el mes de mayo- por valor de \$ 380.381, como auxilio ante la emergencia; y finalmente, para el mes de junio el pago de la prima de servicios equivalente a \$940.418.(...)”. Aunado a lo anterior, se acredita que el actor se encuentra en estado de afiliación activo en el régimen contributivo, es decir cuenta con seguridad social en salud, de allí que el perjuicio irremediable no salta a la vista.

Y, si bien manifiesta que es padre cabeza de familia, ello no se logró acreditar, en razón a que no hay certeza alguna u probanza que permita vislumbrar que su núcleo familiar dependa únicamente de este, debiendo hacerse hincapié al accionante que, con ocasión a la declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, se han generado auxilios por parte del Gobierno Nacional y Distrital para hacerle frente a las situaciones económicas que se puedan llegar a generar, mediante diferentes programas tendientes a atender las necesidades humanitarias, a los que en caso de requerirlo puede optar por ellos.

Corolario de lo anterior, en el caso bajo análisis no se observa la presencia de un perjuicio irremediable, ni tratarse de un sujeto de especial protección

constitucional, para que se abra paso el análisis de la relación laboral aquí cuestionada y, por esta especial acción constitucional, por lo que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos, como lo es acudir a la justicia ordinaria en lo laboral a fin de exponer sus pretensiones de orden económico como las planteadas en esta oportunidad.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por el señor **RENÉ RODRÍGUEZ MONTAÑO**, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo y expedito posible.

TERCERO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISION. Oficiese. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

**CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CÁRDENAS
JUEZ**

Firmado Por:

**CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CARDENAS
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 39 COMPETENCIA MÚLTIPLE 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:

00d2ca11529e98f2c36346e1f91b3992acee08eb908c92b3201c5da058bdfbc2

Documento generado en 14/07/2020 11:29:35 AM