



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., veinticuatro (24) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00220-00
ACCIONANTE: DAVID STEVEN MORENO BARRIOS.
ACCIONADA: ACTIVOS 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 con la empresa accionada Activos S.A.S., desde el 3 de enero del presente año, a través de contrato de trabajo de obra o labor, desempeñándose en el cargo de Agente de Operaciones Terrestres consistente en asistencia en tierra frente al manejo de equipaje, carga, selección y segregación de equipaje desde las bandas e imagen, como también la presentación de aeronaves, con una asignación salarial de \$877.802.00 m/cte., labor que realizaba para la aerolínea Avianca dentro de la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., miembro de Avianca Holding S.A. en el aeropuerto Internacional el Dorado de la ciudad de Bogotá.

Indica que, con ocasión a la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 por la cual se declaró la emergencia sanitaria a causa del coronavirus Covid-19, el 21 del mismo mes y año le fue notificado que debía detener sus labores hasta nueva orden, no obstante su empleador Activo S.A.S., pagó a sus empleados la segunda quincena del mes de marzo en su totalidad.

Que los días 27 y 28 de marzo por parte de la accionada le fueron remitidos correos electrónicos solicitudes para optar por la figura de licencia no remunerada a partir de pasado 1° de abril, empero el día 2 del mes en mención, le ponen en conocimiento que hasta el 30 del mes de abril se encuentra relevado de prestar sus funciones, sin embargo, la compañía continuaría pagando su salario y demás prestaciones sociales, así como realizando los pagos al sistema de seguridad social.

El 27 de mayo del año en curso, después de los programas ofertados por la accionada frente al otorgamiento de licencias no remuneradas, decidió por acogerse a la misma, a pesar de ello, para el pasado 29 de mayo se le comunicó su terminación del contrato de trabajo sin tenerse en cuenta la licencia mencionada, luego, le fue reiterado a través de llamada telefónica y mediante correo electrónico en donde le adjuntan su liquidación y certificación laboral.

Agrega que, de dicho empleo depende económicamente su progenitora, ya que es este quien debe asumir las obligaciones propias y de ella, respecto de su arriendo y alimentación.

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 declare la ilegalidad de la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor y, por ende, se ordene a la accionada buscar otra alternativa de ubicación laboral, junto con el pago de sus salarios dejados de devengar antes y durante el tiempo que se encontraba sin prestar sus funciones contratadas.

Además, solicita 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 primera **ACTIVOS S.A.S.**, a través de su apoderado general, en síntesis, se opuso a la totalidad de las pretensiones, en razón a que el accionante fue vinculado mediante contrato de trabajo por la duración de la obra o labor, el cual cobró vigencia el día 3 de enero del presente año como trabajador asignado en misión en la empresa usuaria Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., en el cargo de Agente de Operaciones Terrestres, ante la necesidad temporal que se presentó o generó en el usuario, relación laboral que finalizó el 29 de mayo de 2020, en razón a la solicitud de retiro que hizo la empresa usuaria, en donde se le indicó que la obra o labor para la que fue contratado había finalizado, situación que se encuentra enmarcada en el literal d) del artículo 5° de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo y aceptada por el trabajador en su cláusula 2° del contrato suscrito.

Indicó que conforme a las medidas tomadas por el Gobierno Nacional con ocasión de la Emergencia Sanitaria por Covid-19 era imposible que el trabajador siguiera prestando sus servicios de manera presencial, toda vez que las operaciones aéreas fueron suspendidas, por lo que se le garantizó su salario hasta el pasado 29 de mayo, bajo la figura legal contemplada en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, aseverando que realizó el pago del salario sin la prestación efectiva del servicio, mas no se acogió a ninguna licencia remunerada.

Señaló haber generado y pagado la correspondiente liquidación de prestaciones sociales a la cuenta bancaria que registra el trabajador, sin firma argumentándose la buena fe; finalmente mencionó que conforme al Formulario Único de Afiliación a la EPS del accionante no existe relación de beneficiarios como manifiesta el actor de manera que no hay un perjuicio irremediable.

Por su parte, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, realizó un recuento normativo frente a las causas de terminación del contrato de trabajo, medidas para su protección y, la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. De manera similar, señaló la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, sin perjuicio de la decisión constitucional, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

SERVICIO AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., precisó que entre dicha entidad y Activos S.A.S, si existe un contrato de prestación del servicio de

suministro de personal en misión, con total autonomía técnica, directiva y administrativa, de manera que no es con la entidad vinculada quien ostenta una relación laboral, motivo por el cual propuso la falta de legitimación en la causa por pasiva, al igual que la improcedencia de la acción por existir otros medios legítimos de defensa judicial y la falta de elementos probatorios por parte del accionante para acudir a un mecanismo excepcional.

AVIANCA HOLDINGS S.A., indicó que la accionada Activos 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.

La **PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.**, aclaró que una vez revisados los sistemas de información de la Personería SINPROC el accionante no ha radicado peticiones sobre el asunto ante el ente. Luego, 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.

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.

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 terminación del contrato de trabajo efectuado por la empresa accionada, lo cual conlleve a declarar la ilegalidad de tal determinación y ordenar 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

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.

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 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

Estabilidad Laboral Reforzada en Contratos por Obra y Labor Determinada. Reiteración Jurisprudencial.

En sentencia T-344 de 2016 la H. Corte Constitucional respecto al tema, manifestó que de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo estableció la culminación de la relación laboral por obra o labor contratada, sin embargo, estableció la Corte que: *(...) cuando se este ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. (...) la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en*

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

5 Sentencia T-420 de 2015

situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”.

En estricto sentido, dicha Corporación en Sentencia T- 377 de 2017 puntualizó que: “(...) **la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas.** La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas” (subraya el despacho)

Aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. “(...) *Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo*”

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 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 ejerce 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 impostergradable, 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.

⁷ Sentencia T-043 de 2018.

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 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 fundamentales a la vida digna, mínimo vital, al trabajo y estabilidad laboral, como consecuencia de la terminación del contrato laboral de obra o labor, efectuado por parte de la empresa ACTIVOS S.A.S, por lo tanto, solicita a través de la presente acción se declare la ilegalidad de la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor y, en consecuencia, se ordene a la accionada buscar otra alternativa de ubicación laboral, junto con el pago de sus salarios dejados de devengar antes y durante el tiempo que se encontraba sin prestar sus funciones contratadas.

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 y descendiendo al caso en concreto, del acervo probatorio allegado a la actuación, se observa que el accionante se vinculó laboralmente con la empresa ACTIVOS S.A.S., a través de contrato de trabajo de obra o labor determinada, desde el pasado 3 de enero, el cual se dio por terminado el 29 de mayo de la presente anualidad.

Ahora bien, en lo que respecta a una situación especial de vulnerabilidad, no se acredita que a la fecha o al momento de la desvinculación laboral por parte de su empleador, el accionante haga parte de la población o sea sujeto que merece una especial protección por parte del Estado; puesto que, si bien manifiesta que es 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, en este caso su progenitora dependa únicamente de él.

Además de ello, en una revisión del plenario de forma conjunta, se evidencia que no se satisfacen los elementos de juicio suficientes que permitan concluir de manera contundente que al momento de operar la terminación del contrato de obra

⁸ Ibidem.

o labor determinada el accionante se encontrara en una situación especial o que se representara una mengua significativa en su estado de salud que implicara su desmejora en su caso al mercado laboral, y por ende, el reconocimiento de una estabilidad reforzada con los efectos dispuesto por el ordenamiento jurídico y jurisprudencial.

Por lo tanto, al no acreditarse que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontraba en alguna condición de especial protección constitucional o situación que le impidiera realizar de manera normal su labor, y del cual tuviera conocimiento su empleador, lo que conllevara consigo a la conclusión que su desvinculación laboral se debió a ello, por el contrario, no se puede desconocer que la decisión obedeció a la solicitud de retiro que efectuó la empresa usuaria, significando que la obra o labor para la cual fue contratado el actor había finalizado, necesidades temporales como lo fueron el incremento en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías, entre otros.

Además, ante la actual situación epidemiológica que afronta el país, debe precisarse que, 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).

De manera que, esbozado lo anterior, es claro que 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 (terminación 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.

Y, es que nótese que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, sobre la temática la H. Corte Constitucional ha dicho que: “...éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño”, el cual exige como presupuestos que “el perjuicio es aquel **(i)** que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental;**(ii)** que el daño es inminente; **(iii)** que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; **(iv)** que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y **(v)** que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales”⁹

Ahora, debe 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

9 Sentencia T-136 de 2010.

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00220-00

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 violación a los derechos invocados, razón suficiente para denegar la acción de tutela, así como tampoco se observa la causación de un perjuicio irremediable que permita acceder a la acción como mecanismo transitorio, amén que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos, y ha sido recibido su correspondiente liquidación de prestaciones sociales, por lo que no sobra precisar que la decisión de este Despacho, no es obstáculo para que el actor acuda a la justicia ordinaria en lo laboral a fin de exponer sus pretensiones de orden contractual y, económico como las planteadas en esta oportunidad, como solicitar las ayudas del Gobierno Nacional o Distrital ante el estado de emergencia que nos aqueja por esta época.

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 **DAVID STEVEN MORENO BARRIOS**, 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. Ofíciase. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

**CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CÁRDENAS
JUEZ**

AFMM

Firmado Por:

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

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00220-00

Código de verificación: **cceec3da81740f0565d624a7b7c990502490f3839aae4d4981bb2a39fd847139**
Documento generado en 24/07/2020 04:35:37 p.m.