



**JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE CON SEDE
DESCONCENTRADA EN SUBA**

Bogotá D. C., diecisiete (17) de julio de dos mil veinte (2020)

Procede la suscrita Juez a decidir la acción de tutela interpuesta por JONI JAVIER RANGEL, identificado con la cédula No. 13.276.079, en contra de SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS. SAI. S.A.S., con el fin de que se le protegieran sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida, ante la suspensión ilegal del contrato de trabajo, se efectuó la reactivación de su contrato, se realice el pago de los salarios adeudados y demás acreencias laborales adeudadas.

I. ANTECEDENTES

1. Señala que ingreso a laborar desde el 1 de junio de 2017, en la Cooperativa de Trabajo Asociado "Servicopava", como agente de operaciones terrestres, con contrato a término indefinido, que, desde el mes de julio de 2019, se afilió a la organización sindical SINTRASAI Sindicato de trabajadores aeroportuarios integrados SAI S.A.S., quien fue el que le sugirió que no aceptara la propuesta de la licencia no remunerada.

Que, a principios del mes de septiembre del año 2017, aun estando con SERVICOPAVA, bajo presión le hicieron firmar una sustitución patronal con la compañía SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS. SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING el 31 de octubre de 2017, por ende, desde el 1 de noviembre del citado año labora para esa empresa con contrato a término fijo de un año, donde vio desmejoradas sus condiciones laborales, devengando un salario mínimo mensual legal vigente.

Indica que el 12 de marzo de 2020 bajo la Resolución No 385 emanada del Ministerio de Salud y Protección Social, se decretó emergencia sanitaria, en todo el territorio nacional con el fin de prevenir y controlar la propagación del COVID- 19, razón por la que le entidad encartada estructuró un programa de licencias no remuneradas, y presionaba a sus trabajadores para que las aceptaran.

Menciona que 25 de marzo las operaciones en el Aeropuerto Internacional el Dorado fueron cerradas para el servicio de pasajeros, pero para el transporte de carga si continuó sus operaciones, pero la encartada determinó que todos los empleados se fueran para sus casas y que hasta el 30 del mes de marzo les pagarían la quincena normalmente y les comunicaron que estuvieran pendientes al llamado o algún cambio en el contrato de trabajo, posteriormente fue informado de la reducción del horario laboral.

Indica que su salario es el único ingreso con el que cuenta, pues de él depende también la subsistencia de su esposa Leidy Biviana Mercado Duque, hecho que le da la característica de padre cabeza de Hogar, por ser el único sustento de su familia. Sin embargo, el 1 de junio de 2020, por correo electrónico la sociedad SERVICIOS AEROPUERTUARIOS INTEGRADOS, SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A, le notificó la suspensión del contrato de trabajo cuya causal elevada fue la fuerza mayor, así mismo se le puso de presente que esta se hará efectiva a partir del 1 de junio de 2020 hasta que duren las causas que dieron lugar a la situación, conforme lo dispone el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, advirtiéndole que no se pagaría el bono que se dio en el mes de abril y mayo a los que suspendieron, y que no se le pagaría la prima de servicios por no tener derecho.

Ahora bien, en el caso del señor Serafín Pineda Martínez, el apoderado actor pone de presente que el accionante ingresó a laborar el 15 de mayo de 2005 con la Cooperativa de Trabajo Asociado SERVICOPAVA, en el cargo de auxiliar de asistencia en tierra, para la empresa AVIANCA S.A.

Precisa que a raíz de las trasgresiones realizadas por AVIANCA S.A., mediante la utilización indebida de las Cooperativas de trabajo Asociado, entre ellas SERVICOPAVA, fue sancionada por parte del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca mediante Resolución 1587 del 2017, ante la evidencia de tercerización e intermediación Laboral Indebida razón por la que el día 31 de octubre de 2017, AVIANCA S.A., suscribió un acuerdo mediante el cual se comprometió a la vinculación laboral del accionante Serafín Pineda Martínez, quedando vinculado a la empresa Holding de AVIANCA S.A., denominada AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., en el cargo de supervisor de operaciones junior, la cual se materializó el 1 de noviembre de 2017, contrato que fue suspendido el 22 de mayo de 2020.

Refiere que desde el inicio de sus labores, se le han venido ejerciendo presiones tendientes a su desvinculación laboral con acciones como disminución del salario, eliminación de beneficios extralegales, pérdida de su antigüedad al considerar la empresa que las condiciones suscritas por el trabajador con SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., eran nuevas y diferentes a las que se tenía en su vinculación a través de SERVICOPAVA., marcaciones excesivas de controles biométricos en el desarrollo de la jornada laboral y controles en el desarrollo de sus funciones, implementando un estricto control disciplinario para estructurar culminaciones de contrato con justa causa, entre otras.

Que con la expedición del Decreto 417 de marzo 17 de 2020 por parte del Gobierno Nacional, mediante el cual se declaró el Estado de Emergencia Económico y Social, la accionada estableció una campaña de presión mediante reuniones virtuales y comunicados a los trabajadores con el fin de que se acogieran a Licencias no remuneradas en virtud del cierre de las operaciones aéreas comerciales, donde le resaltaban los beneficios

como el levantamiento de la cláusula de exclusividad, que continuarían afiliados al sistema de seguridad social entre otros.

Indica que la accionada SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI., S.A.S., elevó solicitud de autorización ante el despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección Dr. Juan Carlos Hernández Rojas el día 1 de junio de 2020, con el propósito de suspender de manera indefinida el contrato de 447 trabajadores, de los 3.000 trabajadores que la accionada relaciona como de la planta de personal en su página de internet, de la señala no fue otorgada y procedió a la suspensión del contrato.

Señala que el salario devengado por Serafín Pineda Martínez, es su único sustento y el de su núcleo familiar compuesto por su esposa e hija, por lo que solicita se disponga la nulidad de la suspensión del contrato de trabajo, el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir.

2. Con fundamento en lo descrito y en las pruebas documentales allegadas al plenario, se admitió la acción de tutela en contra de la SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS. SAI. S.A.S., y se ordenó vincular al Ministerio del Trabajo, al Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección (e), a la Caja de Compensación Familiar Compensar, al Fondo Nacional del Ahorro, la Personería de Bogotá, a Sintrasai Sindicato de Trabajadores de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., al Sindicato de Trabajadores Unidos de Emcali - Sintrauniemcali, Avianca Holding S.A., a la empresa Aerovías del Continente Americano Avianca S.A., y a la Cooperativa de Trabajo Asociado "Servicopava".

II. LA RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

1. Al respecto el SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE EMCALI – SINTRAUNIEMCALI, expone que la entidad encartada ha venido presionando a los trabajadores para que aceptaran la propuesta de la suspensión de los contratos a los trabajadores, que, durante los meses de marzo, abril, mayo y junio, violentado los derechos laborales de sus empleados, decisiones que son contrarias a la normatividad.

Que la Cooperativa, no ha acatado las recomendaciones del Ministerio del Trabajo, en las que recomiendan otras alternativas para conservar el empleo en medio del aislamiento preventivo obligatorio, y que es voluntaria pero obligatoria para la estabilidad de los puestos de trabajo.

2. La apoderada judicial de AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCAS.A.-AVIANCA S.A., de entrada, alega la falta de legitimación en la causa por la ausencia de contrato laboral alguno, por ende, desconoce los hechos y circunstancias que relata el accionante, pues se enmarcan dentro de una presunta relación laboral con una persona jurídica distinta.

Precisa que entre SERVICOPAVA y AVIANCA S.A., el día 01 de octubre de 2003 se suscribió una oferta mercantil para la venta de servicios de

apoyo en procesos técnicos y administrativos, siendo prestados estos servicios a través de sus asociados, de acuerdo con la legislación vigente, contando además esta Cooperativa con plena autonomía técnica, administrativa y directiva, sin perjuicio de las labores de coordinación e interventoría que debía realizar, por lo cual la contratación y ejecución de estos servicios son completamente ajustados a la ley, pues además de la autonomía con la cual contaba la Cooperativa, la oferta mercantil versó sobre actividades que normalmente no son, ni han sido ejecutadas por AVIANCA S.A.

Puntualiza que SERVICOPAVA nunca actuó como simple intermediario, que siempre ha actuado de manera independiente y autónoma bajo su propio riesgo y nunca como un mediador de Avianca S.A., razón por la que presente acción se torna improcedente.

Refiere que la definición acerca de la configuración de hechos de fuerza mayor que conlleven a la suspensión del contrato de trabajo, se subsumen dentro de la competencia del Juez Ordinario Laboral, en los precisos términos del artículo 2 del CPT y la Ley 712 de 2001, pues el abordaje de tal problemática exige que se discuta en un proceso ordinario laboral, por ser este un escenario que permite un análisis mucho más amplio, detallado y ponderado, dentro de un esquema probatorio definido y bajo la dirección del juez natural y especializado, esto es el juez natural.

3. El apoderado especial de AVIANCA HOLDINGS S.A., señala que no se ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante, en vista que la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., hace parte de Avianca Holdings, la cual cuenta en Colombia con más de 30 años de experiencia en Servicios de Asistencia en Tierra, Atención a Pasajeros y Despacho Operacional, ofreciendo sus servicios a todas las empresas del sector aeronáutico de acuerdo a su capacidad y demanda de sus servicios.

Precisa que la encartada, cuenta con total independencia respecto de sus decisiones a nivel operativo y organizacional, quien cuenta con objeto social y un domicilio propio, siendo responsable de su actuar frente a sus trabajadores.

Indica que no se desprende cómo AVIANCA HOLDINGS S.A., pudo haber vulnerado los derechos a la vida digna, al mínimo vital individual y familiar, al trabajo, y la seguridad social, máxime cuando el ámbito de explotación económica de AVIANCA HOLDINGS S.A., se centra en el ramo de las inversiones y no tiene incidencia en las decisiones administrativas u operativas de las empresas donde la misma tiene una participación accionaria, pues el accionante suscribió contrato de trabajo con Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S el 1 de noviembre de 2017, que se encuentra vigente, así mismo todas las acusaciones e inconformidades se encuentran dirigidas en contra de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., razón por la que no evidencia vínculo alguno entre la accionante y AVIANCA HOLDINGS S.A., por lo que no es posible señalar que existe ningún

tipo de dependencia entre la accionante y AVIANCA HOLDINGS S.A., alegando así la falta de legitimación en la causa.

4. La Personería de Bogotá D.C., señala que la legitimada frente a las pretensiones en este caso es SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS SAI S.A.S., toda vez que es dicha institución quien tiene el deber funcional de atender las peticiones respetuosas que los ciudadanos elevan ante esa entidad, por lo que plantea que se está ante la falta de legitimación en la causa por pasiva, en cuanto se refiere a la responsabilidad de la Personería de Bogotá.

También señala que esa entidad no recibió queja o petición alguna para intervenir como Ministerio Público, pues de los hechos de la tutela no obra conexión entre las pretensiones del accionante y la actuación que debe desplegar este órgano de control.

5. El Ministerio del Trabajo, de entrada solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, por falta de legitimación, toda vez que esa entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Hace un recuento de las causales de Suspensión Contrato Del Trabajo, y señala que se encuentran establecidas en el capítulo IV, artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y son las siguientes:

“(…)

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por

{treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

También señala que, a la luz de la Jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.

Así mismo señala que este cuenta con los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico, para buscar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados, medios judiciales y procesales ordinarios apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, por lo que solicita declarar la improcedencia de la acción en lo que tiene que ver con el Ministerio del Trabajo.

6. La Representante Legal de SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., advierte que el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no se requiere una solicitud del Ministerio de Trabajo, que en el presente caso la suspensión del contrato de trabajo se fundó en la norma ya citada que reza así: “Subrogado.L.50/90, art. 4°. Suspensión. “*El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.*”

El tratamiento jurídico de la suspensión del contrato de trabajo por la causal 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, está contemplado en el artículo 44 del Decreto 1469 de 1978 que indica: “(...) *En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o empleador, debe dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.*”

Indica que el aviso se realizó el día 1 de junio de 2020, del cual allegó la comunicación, entidad que ha reiterado que no es la competente para determinar si existe o no una fuerza mayor.

Aduce que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 modificatorio del artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, expresamente requiere un “aviso” y no una “autorización” para el caso general de suspensiones contratos de trabajo como la aplicada al accionante en virtud del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. La norma en comento dice:

“Protección en caso de despidos colectivos. (...)2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia”, por lo que no se observa la necesidad de permiso por parte del Ministerio de Trabajo, por lo que solicita que se declara improcedente la presente acción ante la inexistencia de la vulneración de los derechos elevador por el señor Joni Rangel.

Pone de presente que a partir de mediados de marzo de 2020, cuando el Gobierno Nacional adoptó medidas que conllevaron al cierre de los aeropuertos en Colombia, al accionante se le pagaron las dos quincenas de marzo de manera total, con prestación personal del servicio, el trabajador disfrutó de su periodo vacacional en este mes desde el 05 de marzo de 2020, hasta el 21 de marzo de 2020, se le cancelaron en su totalidad las dos quincenas de abril, así mismo las dos quincenas de mayo, en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el 27 de abril de 2020 se ofreció al señor accionante tomar una licencia no remunerada que no aceptó y por ello no se le aplicó nunca, ofrecimiento que se realizó nuevamente el 25 de mayo de 2020 y no aceptó.

A partir del 1 de junio de 2020, el contrato de trabajo del accionante fue suspendido en términos del numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo el 16 de junio de 2020 se realizó el pago del 100% de la prima de servicios correspondiente al primer semestre del año en curso, que desde la perspectiva de la solidaridad con su trabajador, para no extinguir su contrato de trabajo, le pagó salarios sin prestación de servicios, le ofreció reducir el tiempo trabajado, ajustar su trabajo y todas las respuestas de ella fueron negativas.

En cuanto a la afectación del mínimo vital indica que el accionante actualmente cuenta con el pago de aportes oportuno a la seguridad social, contando con pleno acceso a los servicios de salud que eventualmente requiera, puede hacer uso de retiro parcial de cesantías, argumentos que desvirtúa que haya una vulneración hacia algunos derechos fundamentales.

Descarta igualmente, que su representada este vulnerando el derecho a la vida en condiciones dignas y justas, pues la Compañía propendió por el respeto de los derechos de sus trabajadores, otorgando garantías, a pesar de la difícil situación por la que afronta tampoco se puede establecer una vulneración al derecho al trabajo por la sencilla razón que el vínculo laboral se mantiene y por el contrario se está garantizando el empleo por lo que se opone a la pretensiones elevadas por el accionante.

Finalmente advierte que el accionante, no ostenta la calidad de ser padre cabeza de familia.

En el caso del señor Serfin Pineda Martínez, expone las mismas defensas previamente expuesta en el primer caso, adicionalmente menciona que, sí bien el accionante no recibirá salario durante unos días, lo cual lo fundamenta como carencia de ingresos para su manutención básica, no se puede perder de vista que a este se le pago de manera total dos quincenas de marzo, la dos quincenas de abril se pagaron de manera total, el 27 de abril de 2020 se le ofreció tomar una licencia no remunerada que no aceptó y por ello no se le aplicó nunca, por ende los días comprendidos entre los días 1 al 5 de mayo del 2020, le fue pagado un bono no salarial sin que existiera una prestación del servicio para el cual fue contratado, del 5 de mayo al 21 de mayo el accionante estuvo en disfrute de vacaciones, el 20 de mayo de 2020, se le ofreció ajustar para los días comprendidos entre el 22 al 31 de mayo de 2020, la jornada laboral, siendo de manera temporal de 6 horas diarias, propuesta que el señor Pineda no aceptó, por lo anterior no se le aplicó.

A partir del 22 de mayo de 2020, el contrato de trabajo del accionante fue suspendido en los términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, concediéndosele un bono no salarial proporcional al salario mínimo por los días del 22 al 31 de mayo de 2020, y el 16 de junio se le pago la prima de servicios del primer semestre del año 2020 por la suma de \$832.530.

7. El FONDO NACIONAL DEL AHORRO Carlos Lleras Restrepo, refiere que en esta situación carece de legitimación en la causa, toda vez que la parte actora se encuentra reclamando la vulneración de derechos es la empresa de SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI, por ende, es esta última la llamada a resarcir los derechos fundamentales supuestamente vulnerados, pues el fondo no ha generado con su actuar, daños ni perjuicios al accionante, ya que esa entidad no es la responsable del menoscabo de los derechos fundamentales mencionados, por lo que se

8. El Liquidador Suplente de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA EN LIQUIDACIÓN, señala que en el presente caso no hay lugar a la vinculación de la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava, toda vez que su representada durante la relación asociativa que tuvo con el accionante, fue garante de los derechos que como trabajador asociado le asistían, en este caso particular, las pretensiones que el accionante alude, no fueron vulneradas por la Cooperativa, toda vez que la relación asociativa que tenía Servicopava con la accionante termino el 31 de octubre de 2017, lo que constituye la Falta de Legitimación por lo que solicita su desvinculación.

9. La PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES, en calidad de Agente del Ministerio Público, indica que en el caso concreto el accionante no aduce y tampoco demuestra circunstancias que evidencien su condición de destinatario de especial protección constitucional, sin embargo, aduce que con ocasión al minino

vital encuentra afectado tal derecho pues con el tema la pandemia ha sido muy complejo que ha conllevado a que la mayoría de las personas queden sin un sustento económico, que el accionante pese a contar con otros mecanismos de defensa estos no resultaría efectivo para la protección de su derecho, por lo que solicita que conceda la acción de tutela se disponga la reanudación del contrato junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Con ocasión del decreto de estado de emergencia económica, social y ecológica, y el consecuente aislamiento social obligatorio, la empresa ofreció en tres oportunidades en marzo, mayo y junio de 2020, un programa de licencia no remunerada/permiso sin goce de salario, bajo algunas condiciones más favorables que las habituales establecidas en la ley.

III. CONSIDERACIONES

Le corresponde al Despacho determinar si la entidad encartada vulneró el derecho fundamental al mínimo vital y al trabajo del accionante, al suspender su contrato de trabajo de los señores Joni Javier Rangel y Serafín Pineda Martínez, con ocasión a la crisis sanitaria que fue declarada en el país y al ofrecimiento previo de licencias no remuneradas bajo ciertos parámetros y sin previa autorización del ministerio del trabajo.

1. En primera medida es de reiterar lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia T-723 de 2014, que nos indica que, en el caso de reclamo de prestaciones o acreencias laborales, la tutela no es el mecanismo llamado a prosperar esto debido al carácter subsidiario y residual que la caracteriza, por lo tanto, las pretensiones de esta índole deben ser tramitadas en principio ante la jurisdicción laboral.

Sin embargo, en los casos en que existan otros mecanismos de defensa, es procedente la acción de tutela cuando se demuestre la causación de un perjuicio irremediable:

“i) Si bien, en abstracto, existe otro medio de defensa judicial y el accionante cuenta con él para la defensa de sus derechos, desde la perspectiva de la relación entre el mecanismo y el fin constitucional perseguido por el actor, aquel no tiene la virtualidad de conjurar un perjuicio irremediable. De tal forma, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, mientras el interesado acude a la vía ordinaria para discernir el caso o esta resuelve definitivamente el asunto y, momentáneamente resguarda sus intereses”¹.

Así mismo ha dispuesto que para proceder al reconocimiento y pago de prestaciones laborales se debe acreditar elementos esenciales para una estabilidad laboral reforzada: “Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su

¹ Sentencia T- 009 de 2019

cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada”.

Entre estos requisitos tenemos que el petente debe acreditar, la condición de ser padre cabeza de familia, el Despacho empezará por precisar como lo ha dicho la Honorable Corte, que no toda mujer o hombre, por el hecho de que este a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos que se enuncian a continuación:

“(i) Que tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar, esto quiere decir que la madre o padre cabeza de familia es quien brinda el sustento económico, social o afectivo al hogar, pues esta debe cumplir con sus obligaciones de soporte, cuidado y sustento de las personas a su cargo.

(ii) Que la responsabilidad exclusiva de la mujer o hombre cabeza de familia sea de carácter permanente, como quiera que la circunstancia del desempleo, la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria no constituyen elementos a partir de los que se pueda determinar que una persona tiene la responsabilidad exclusiva del hogar, y que es madre o padre cabeza de familia.

(iii) Que exista una sustracción de los deberes legales de manutención, por parte del progenitor de la menor de edad que conforma el grupo familiar, lo cual puede llegar a suceder cuando la pareja abandona el hogar y se abstiene de cumplir sus obligaciones como madre para este caso, ya sea porque no le nace o por condiciones ajenas a su voluntad.

(iv) Se debe también demostrar una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo que denota una responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.”

En el presente caso, se extrae que el señor Yoni Javier Rangel y Serafín Pineda Martínez, invocan la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, los cuales aduce le fueron vulnerados por la empresa de SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRALES S.A.S. - SAI S.A.S., al haber suspendido el contrato de trabajo a término fijo para el primero a partir del 1 de junio de 2020 y el del señor Pineda desde el 22 de mayo de 2020, argumentado en la fuerza mayor con ocasión de la emergencia sanitaria y que mediante el Decreto 439 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional decretó el cierre de fronteras aéreas a partir del 23 de marzo de 2020 y con el Decreto 457 de 2020 se suspendió la totalidad de operaciones aéreas nacionales e internacionales a partir del 25 de marzo

de 2020, medidas que actualmente se encuentran vigentes en virtud del Decreto 749 de 2020.

Descendiendo al caso que nos ocupa, de entrada, se advierte que la empresa encartada mediante escrito que data del 1 de junio de 2020, comunicó al Ministerio del Trabajo y a los trabajadores la suspensión del contrato de trabajo.

De la jurisprudencia citada, tenemos que no se encuentra probado que el señor Joni Javier Rangel y el señor Serafín Pineda Martínez, sean padres cabeza de familia pues al plenario no se allegó prueba documental que acreditara que tienen hijos y que estos se encuentran a su cargo, que sean las personas encargadas de sufragar su sustento económico, social y afectivo, por ende, no se encuentran configurados los requisitos para ser tenidos como padre cabeza de familia y proceder al amparo solicitado.

Los accionantes no probaron la causación de un perjuicio irremediable, resultado improcedente como mecanismo transitorio, al no encontrarse configurados los elementos de (i) inminencia, (ii) gravedad, (iii) urgencia y (iv) impostergabilidad, pues se itera en el expediente no obra prueba alguna que demuestre el posible acaecimiento de un perjuicio de las características anotadas para proceder al amparo de manera transitoria, pese a que el señor Rangel señaló ser la persona encargada del sustento de su señora esposa Leidy Biviana Mercado Duque, al respecto se tiene que esta se encuentra afiliada al sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo en calidad de cotizante - activa.

También se denota que los accionantes no cuentan con reducciones físicas que los sometan a un estado de debilidad manifiesta, a la fecha de la suspensión del contrato adolecían de incapacidad médica, lo que conlleva a determinar que no son personas que merezca un especial tratamiento para proceder a otorgar el amparo.

En cuanto a la afectación al mínimo vital la Corte Constitucional ha precisado que: *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*.

Al respecto, no se observa la vulneración del mínimo vital, pues como bien ya se dijo que a los accionantes la empresa encartada pagó los salarios hasta la fecha de la suspensión de los contratos, y el 16 de junio les canceló la prima de servicios en su totalidad, como se observa en los desprendibles de nómina aportados al plenario.

El señor Pineda, no demostró que la madre y los demás miembros del núcleo familiar se encuentren imposibilitados para trabajar.

Respecto al derecho a la seguridad social, conforme con lo expuesto

en líneas precedentes no se observa tal vulneración, pues actualmente se encuentran afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Finalmente, no se observa vulneración al derecho fundamental al trabajo, pues la entidad encartada en varias ocasiones invitó a los petentes accionantes para llegar a un acuerdo de tomar una licencia no remunerada. Sin embargo estos no aceptaron, pagó los salarios y prestaciones causados desde el mes de marzo hasta la fecha en que a cada uno se le comunicó la decisión de la suspensión del contrato de trabajo, y se les efectuó el pago de la prima de servicios, sin que hubiesen prestado en su totalidad el servicio. Al señor Serafín Pineda se le concedió el disfrute de sus vacaciones, por lo que la encartada procedió a suspender el contrato de trabajo al señor Joni Rangel a partir del 1 de julio de 2020 y al señor Serafín Pineda desde el 22 de mayo de 2020.

IV. DECISION

Las anteriores actuaciones dan cuenta que la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS. SAI. S.A.S., realizó acciones tendientes a mantener el empleo de sus trabajadores, lo anterior conlleva a concluir que no se afectó el derecho al trabajo, al contrario, la empresa ha tratado de mantener vigente la relación laboral, tan es así que no dio por terminado el contrato de trabajo, si no que procedió a suspenderlo, con ocasión a la crisis económica que se encuentra afrontado todas personas y empresas del territorio nacional.

Ahora bien, tampoco se cumple con el requisito de subsidiariedad pues lo solicitado en estas dos acciones de tutela es la reactivación laboral, la declaratoria de nulidad de la suspensión del contrato de trabajo y el pago de las acreencias presuntamente adeudadas, ínfulas de carácter económico que deben ser ventiladas ante el Juez Laboral, de conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Es así como ésta Sentenciadora, no encontró probado el cumplimiento de las circunstancias o requisitos jurisprudenciales para acreditar la afectación de los derechos reclamados, pues estos no ostentan la calidad de padre cabeza de familia, no tienen a su cargo la responsabilidad de personas incapacitadas, no cuentan con disminuciones físicas que permitan encuadrarlos dentro de los sujetos de especial protección, no fueron suspendidos de manera intempestiva los contratos de trabajo pues los accionante ya tenían conocimiento previo y las causales que dieron origen a la suspensión del contrato de trabajo no han desaparecido tornándose imposible su reactivación, no probaron el perjuicio irremediable, por ende, tales omisiones hacen improcedente el amparo solicitado por vía de tutela.

Por lo brevemente expuesto, se negará el amparo de los derechos fundamentales reclamados ante la ausencia de vulneración de los mismos.

De acuerdo con lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE CON SEDE DESCONCENTRADA EN SUBA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

V. RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo del derecho fundamental al mínimo vital y al Trabajo, solicitados por el señor JONI JAVIER RANGEL, identificado con la cédula No. 13.276.079 y el señor SERAFÍN PINEDA MARTÍNEZ, identificado con la cédula No. 80.273.008, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes.

TERCERO: REMITIR la presente decisión a la Corte Constitucional para su eventual revisión en caso de no impugnarse dentro de los tres días siguientes a su notificación (artículo 31 del Decreto 2591 de 1991).

Notifíquese y cúmplase.



VIVIANA GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ
JUEZ