JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – VEINTISEIS (26) DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA PRIMERA INSTANCIA
RAD: 2020-0189 (2020-0267-01 S.I.)
ACCIONANTE: SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA
ACCIONADO: SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A.

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por el accionante, en contra del fallo de primera instancia proferido el 15 de septiembre de 2020 por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO, dentro de la acción de tutela impetrada por el señor SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA, en contra de la SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, con fundamento en los siguientes:

HECHOS

Sustenta la parte actora como hechos de su libelo incoatorio, encontrarse vinculado desde el 06 de mayo de 2016 por contrato a término indefinido con la SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO SA.

Que el 20 de marzo de 2020 le fueron concedidas las vacaciones hasta el 13 de abril de 2020, no obstante, señala que una vez terminado el periodo de vacaciones su empleador adoptó de forma unilateral la suspensión del contrato de trabajo sin derecho al goce de salario, solo con derecho al pago de la seguridad social en salud y pensión.

Se le indicó, que tal suspensión se extendería hasta el 15 de mayo de 2020 y que se ha ido prorrogando hasta el punto de no indicarle la fecha de retorno a labores, generando tal hecho un panorama incierto de su situación laboral, sin ceñirse a lo establecido por el Ministerio de Trabajo en la Circular N° 0022 de 2020, en la cual se establece que se puede hacer uso de las medidas como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio.

Que aunado a lo anterior, no le han otorgado subsidios por parte del gobierno nacional y que el único recurso que tenía contemplado para subsistir era el pago de las primas del mes de junio pero ha sido abruptamente vulnerado por el empleador, dado que voluntariamente en forma de ayuda la compañía le había otorgado un adelanto de las primas por un valor de CIENTO SESENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS ($166.263), que fueron cancelados el 15 de mayo y al 30 de junio de 2020, le generaron un pago de 120 días de prima correspondientes a la prima de los 180 que considera le debieron cancelar, por lo tanto afirma le deben 60 días de prima al no haber sido autorizado tal descuento.

Señala, que el dinero correspondiente a las primas, lo tenía comprometido para la compra de alimentos que pudieran garantizar de alguna manera la alimentación digna de su hija y su pareja, quien para la fecha de la suspensión del contrato contaba con tenía 18 semanas de embarazo, situación que se agrava al no contar con un ingreso económico adicional para solventar sus necesidades, aunado al hecho de que la accionada no brinda información alguna sobre el aplazamiento, no muestra interés para llegar a un acuerdo, ni se le ha informado la fecha del pago de los 60 días restantes de la prima.

Que hasta el 18 de agosto de 2020, la suspensión del contrato de trabajo a término indefinido se extendía por 128 días de conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo “por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”, es decir que no recibe pago de salarios por parte de la accionada con ocasión de la plurimencionada suspensión, situación que ha generado afectaciones morales y económicas al interior de su núcleo familiar, toda vez que los únicos ingresos que percibe corresponden al pago de dicho salario, lo cual lo pone en

desventaja con ocasión de crisis generada por la pandemia de covid19, teniendo en cuenta que de él depende su menor hija de 5 años y su esposa quien se encuentra en estado gravidez con 24 semanas.

Señala que la suspensión del contrato laboral le ha generado una deuda de 4 meses de arriendo, la cual ha logrado sobrellevar al llegar a un acuerdo de pago con el arrendatario y que la única ayuda que ha recibido por parte de la compañía LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO SA han sido 3 bonos de alimentación por un valor de CIEN MIL PESOS ($100.000), entregados cada uno en el mes de abril, mayo y julio de 2020, redimibles en almacenes de cadena, los cuales no han sido suficientes para sobrevivir a esta crisis de salud.

Que el 05 de junio de 2020 elevó una petición ante la accionada solicitando información referente a la suspensión del contrato, no obstante, la entidad accionada resolvió de forma negativa su solicitud.

PRETENSIONES

Solicita el actor el amparo de su derecho fundamental al mínimo vital, ordenando a la accionada al pago de los salarios correspondientes al periodo de suspensión del contrato y los periodos siguientes hasta la terminación de la misma, y que dicho pago se haga bajo la figura del mínimo vital y móvil, así mismo, al pago de los 60 días faltantes de la prima que no han sido cancelados en el término establecido por el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, igualmente al pago de las indemnizaciones estipuladas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por no pago oportuno de la primera prima del año 2020 correspondiente al mes de junio, la cual no fue cancelada en su totalidad. Por último, solicita se ordene el reintegro del accionante a su puesto de trabajo.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela fue inadmitida por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO a través de auto calendado 26 de agosto de 2020, posteriormente, al ser subsanada fue admitida a través de auto del 01 de septiembre de 2020 ordenándose oficiar a la parte accionada a fin de que rindieran informe sobre los hechos de la acción de tutela.

INFORME DE LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A.

La señora DIANA MARÍA VÉLEZ UPEGUI, en calidad de representante legal para asuntos judiciales de la entidad accionada rindió informe en los siguientes términos:

> *"- La compañía LASA SA es una empresa que presta servicios en tierra a las diferentes aerolíneas en distintos aeropuertos del país, servicios que fueron suspendidos por la contingencia de salud por el COVID19, al ser suspendido los vuelos por parte del gobierno y prorrogada dicha suspensión desde el 27 de julio hasta el 1º de septiembre de 2020 mediante el artículo 8º del Decreto 1076 de 2020.*
>
> *- En el mes de septiembre se reinició el proceso de reactivación de los servicios de aeropuertos, de forma lenta y paulatina, siendo atendido algunos vuelos nacionales que han sido autorizados, sin embargo, siendo un reinició de prueba no se tiene certeza que la operación efectivamente se consolide o se extienda, teniendo en cuenta que todavía se está en una situación de fuerza mayor y caso fortuito, dado que no ha desaparecido el virus covid19 y no se ha aprobado su vacuna.*
>
> *- La suspensión de los contratos se derivó de la suspensión de los contratos civiles de prestación de servicio en tierra comunicadas en marzo de 2020 por las aerolíneas, teniendo en cuenta que el cargo del accionante SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA es de AUXILIAR DE ASISTENCIA EN TIERRA, cuyas función es la de*

soportar el aislamiento y la ejecución del tránsito de los vuelos de la base de Barranquilla en el aeropuerto Ernesto Cortizo de Barranquilla, labor que es indispensable realizar en el aeropuerto, razón por la que no se podía realizar con teletrabajo en casa.

- Por lo anterior, las pretensiones de la presente acción de tutela deben dirimirse dentro de la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, la cual debe decidir sobre las causas que originaron la suspensión del contrato laboral, la cual se debió a una situación clara, pública y notoria de fuerza mayor o caso fortuito, tal como se le explico al accionante y enviada al Ministerio de Trabajo en circular externa No. 022 del 19 de marzo de 2020.

- La suspensión de contrato se debió a fuerza mayor o caso fortuito de conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y frente a la imposibilidad absoluta de continuar atendiendo el pago de salario, la decisión se dio para conservar la vigencia y continuidad en la relación laboral, garantizando el pago de las prestaciones sociales.

- La suspensión de contrato por fuerza mayor o caso fortuito ha sido avalado por la Corte Constitucional en diferentes oportunidades, siendo declarada exequible en sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000 y en sentencia T-048 de 2018 explico el alcance del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

- La empresa LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO SA agotó todos los recursos legales y contractuales para conservar la continuidad de los puestos de los empleados que laboran en esta empresa, enviándose al accionante a vacaciones a partir del 20 de marzo hasta el 12 de abril de 2020, dado que el cargo que desempeña solo se puede ejecutar de manera presencial en el aeropuerto, y habiéndose agotado esta figura, se debió acudir a la suspensión del contrato de quienes desempeñan el cargo antes mencionado, siendo debidamente notificados de dicha decisión, continuándose con el pago de las prestaciones sociales, se les otorgo bonos en almacén de cadena con quien la empresa realizo convenio. En cuanto a la prima de servicio, al accionante se le hizo un adelanto de la misma en el mes de mayo y el valor restante se le entregó en el mes de junio de 2020.

- Una vez se tuvo conocimiento de parte del Gobierno Nacional del permiso para dar reapertura al gremio aeronáutico y aeroportuario a partir del 1º de septiembre de 2020, se pudo reactivar algunos de los contratos laborales suspendidos entre estos el del accionante SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA, los cuales se reactivan atendiendo el número de rutas o destinos autorizados para volar y donde la aerolínea cliente con quien se tenga contratado la prestación de los servicios y así los programen para atender la operación, sin embargo, se aclara de la reactivación no se hace de ipso facto t el estado de normalización no es absoluta.

- El accionante SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA si fue reintegrado el día 25 de agosto de 2020, enviándosele comunicación el día 22 de agosto de 2020, en donde se le informa el reinició de las operaciones para el día 1º de septiembre de 2020, en donde debe asistir al aeropuerto el día 25 de agosto de la misma anualidad para recibir la capacitación de reingreso y suscribir los documentos correspondientes al retorno de operación, sin embargo el accionante asistió a dicha capacitación y se rehusó a suscribir la documentación sin razón alguna, y, para el día 26 de agosto del año en curso se comunicaron con la parte actora para explicarle la importancia de suscribir dichos documentos de

reingreso, sin embargo, continuó renuente a lo solicitado manifestando que prefería continuar suspendido.

- En lo referente al estado de embarazo de su compañera sentimental se debe aclarar que la accionada nunca conoció de dicha situación, de hecho hasta la fecha no han recibido informe de posible fecha de alumbramiento y tampoco solicitud de licencia de paternidad.

- La empresa LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO SA dio aviso al Ministerio de Trabajo de la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados, razón por la que dicha entidad procedió con la respectiva investigación profiriendo cierre del requerimiento con fecha 06 de julio de 2020, dado que encontró que la empresa agoto las medidas planteadas por el Ministerio."

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, mediante providencia del 15 de septiembre de 2020, resolvió la solicitud de amparo así:

"1- Declarar IMPROCEDENTE la acción de tutela instaurada por el señor SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA contra la compañía LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO SA."

Decisión fundamentada en que no se encontró probada la existencia de un perjuicio irremediable a causa de una debilidad manifiesta, ni vulneración del derecho fundamental al mínimo vital en cabeza del acto, toda vez que la suspensión del contrato laboral obedeció a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID 19, evidenciándose que a accionada, previo a la suspensión del contrato procedió a comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo, argumentos suficientes para declarar la improcedencia de la solicitud de amparo.

DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte accionante presentó impugnación en los términos señalados en su solicitud de amparo, insistiendo en la vulneración de su derecho fundamental.

Señala que la empresa accionada lo convocó para reintegrarse a sus labores, pero no accedió a firmar el nuevo contrato, toda vez que las nuevas condiciones desmejoraron la parte salarial.

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo preceptuado por el actor corresponde analizar si:

¿Es procedente la acción de tutela para conceder las pretensiones de la parte actora, en virtud de la suspensión del contrato laboral? ¿Se encuentra probado el estado de vulneración y debilidad manifiesta por parte del actor?

¿Se dan los presupuestos jurídicos- fácticos para revocar el fallo impugnado?

FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 13, 29, 48, 49 y 86 de la Constitución Política, sus decretos reglamentarios 2591 de 1991, sentencias T-1090/07, T-786-10 T-643/14 , T-138/14, T-723/14, T-643/14, T- 245-15, T- 144- 2016, SU- 047-2017 y sentencia T- 151-2017 entre muchas otras.

CONSIDERACIONES

El Constituyente de 1991, se preocupó por constitucionalizar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección. La acción de tutela se estableció en la Constitución Política Colombiana, como un mecanismo residual, para aquellos casos de violación de Derechos Fundamentales en los cuales la persona afectada no tuviere ningún otro mecanismo para protegerlos.

A continuación, se exponen brevemente los derechos fundamentales cuya protección invoca el accionante.

EL DERECHO AL TRABAJO: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *"Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad".*[1]

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que "*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

EL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: Señalado en el Art. 49 de la Constitución Política. La salud es un derecho constitucional fundamental, no solamente, por guardar estrecha relación con los derechos a la vida, la integridad personal y la Dignidad humana, a partir de la sentencia T – 960 de 2008 la Corte Constitucional le dio ese carácter como derecho autónomo.

El reconocimiento de la salud como derecho fundamental se halla en consonancia con la evolución de su protección en el ámbito internacional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-320/16, señaló.

> *"El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"*
>
> *Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la*

1 Corte Constitucional, Sentencia T-222 de 1992

permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

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

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

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

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

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

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

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

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario

presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

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

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

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

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

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

"(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido".

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

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

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

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

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

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

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

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

CASO CONCRETO

El caso *sub-examine,* se contrae a verificar la existencia de una vulneración de los derechos fundamentales invocados por el señor SAMUEL RICARDO MARQUE DE LA VEGA, en contra de LA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A., con ocasión de la suspensión de un contrato laboral encontrándose en estado de vulnerabilidad con ocasión del estado de embarazo de su señora esposa y la situación económica gravosa que asegura atravesar su núcleo familiar por cuenta de la suspensión de dicho contrato.

Esta agencia judicial comparte los argumentos expuestos por el A quo, toda vez que revisadas las pruebas allegadas al plenario no se evidencia prueba alguna que conlleve a determinar que se haya configurado como tal la terminación del contrato de trabajo.

Tenemos que el archivo denominado "*Pruebas 3 Comunicado Ministerio Aviso Suspension (1).pdf"* obrante al expediente digital, contiene la notificación efectuada por la accionada al Ministerio de Trabajo sobre la suspensión del contrato laboral del actor, con ocasión de la emergencia sanitaria ocasionada por la Pandemia del COVID 19.

Para el Despacho, la decisión de la accionada no obedece a una actitud caprichosa ni arbitraria, toda vez que se trata de una empresa del ramo de la aeronáutica que es una de las industrias más golpeadas por la crisis económica mundial que atraviesa la humanidad con ocasión de las medidas impuestas tanto por el gobierno nacional como por los gobiernos mundiales a fin de frenar el contagio y la expansión del virus COVID 19.

La empresa accionada alega, que no se encuentra funcionando al 100% y que ante la imposibilidad de mantener los salarios, las prestaciones sociales legales y extralegales, así como las cargas impositivas, se vieron obligados a suspender el contrato laboral del actor, aun así, a fin de solventar dichas cargas, han recurrido a solicitudes de créditos ante la banca y entidades financieras, los cuales no han sido aprobados, situación que los

ha obligado a reducir sustancialmente la operación, toda vez que los hechos han sido imprevisibles e incontrolables y se escapan de las decisiones de la empresa respecto a sus colaboradores.

Para el caso particular del actor, señala que el contrato laboral se encuentra vigente y que continúan cancelando los aportes correspondientes a seguridad social, toda vez que por la clase de labores ejercidas por el actor, no era posible su trabajo en remoto o en la modalidad de teletrabajo.

Del análisis de las pruebas allegadas al plenario, no se evidencia mala fe por parte de la empresa empleadora respecto a la suspensión del contrato de trabajo del actor. Referente al tema de la suspensión del contrato laboral, la Sentencia T048/18 señala lo siguiente:

> *"El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero, pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016 y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.*
>
> *El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.*
>
> *Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.*
>
> *En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.*
>
> *Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los*

casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso."

Conforme a lo anterior, resulta claro que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener la vigencia del contrato, así mismo, tenemos que dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo establecidos en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T 048/18, señala:

"(…) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional." "El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador."

No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, situación que se cumple en este caso, toda vez que la accionada se encuentra cancelando dichos aportes, situación confirmada por el actor quien también lo señala.

Tenemos entonces que, para la configuración de la figura de 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 deben reunir 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, situaciones que confluyen en el escenario puesto de presente dentro del sub judice.

Bajo ese entendido, es preciso recordar que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor, lo cual se encuentra ampliamente probado con la pandemia ocasionada por cuenta del COVID 19 y las consecuencias económicas que han acarreado las medidas decretadas para la contención del contagio, para tal fin, la sentencia 3965 del 13 de junio de 1991 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló:

"(…) se ha explicado, tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia de esta Corporación, que para que un hecho determinado pueda calificarse como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito y, en consecuencia, tener la virtualidad de eximir al deudor de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales, debe ostentar dos notas esenciales: La imprevisibilidad y la irresistibilidad.

Que el hecho sea imprevisible no significa otra cosa que, en los términos de normal ocurrir de los sucesos, su acaecimiento sea súbito, inesperado, repentino, extraño. Es decir, que la probabilidad de la

ocurrencia del hecho no hubiera podido ser prevista o conocida anticipadamente por el deudor.

Y que sea irresistible quiere decir tanto como que es invencible, incontrastable o que se impone fatalmente y supera los designios del deudor; de suerte que éste no puede evitar su acaecimiento, con la diligencia y el cuidado debidos, ni superar sus consecuencias.

Por ello algunos doctrinantes separan estas dos notas de la irresistibilidad y consideran el último aspecto como un elemento diferente, consistente en que el hecho haya vuelto imposible absolutamente el objeto de la obligación.

Las elaboraciones jurisprudenciales de esta Corporación, así en el ramo civil como en el laboral, han exigido siempre la conjunción de los mencionados elementos, al punto de sostener indefectiblemente que, en ausencia de uno cualquiera de ellos, la figura de la fuerza mayor o caso fortuito se desdibuja."

Así mismo, a través de sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia adoptó como características esenciales del caso fortuito y la fuerza mayor:

"(…) en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho"

Referente al reintegro a sus labores, asegura el actor que la accionada le envío un nuevo contrato en el que desmejoran las condiciones laborales, por ello, decidió no aceptarlo y se negó a firmarlo, no obstante, no se vislumbra dentro del plenario copia de dicho contrato que nos conlleve a determinar la veracidad de tal afirmación, aun así, ello seria del resorte de la justicia ordinaria a quien correspondería dirimir el conflicto suscitado, toda vez que constitucionalmente, al encontrarnos frente a una suspensión del contrato de conformidad a los lineamientos establecidos para tal fin y con ocasión de las medidas impuestas por cuenta de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID 19 y las consecuencias económicas surgidas por tales medidas, no es posible evidenciar mala fe por parte del empleador, quien a su vez se encuentra cancelando los valores correspondientes al pago de aportes a la seguridad social del actor y su núcleo familiar, aunado al hecho de que asegura que la empresa reactivo la relación laboral en unas condiciones laborales diferentes a las pactadas en un principio, aun así, no contamos con prueba siquiera sumaria que nos conlleve a verificar tal afirmación, ni que nos lleve a determinar la existencia de un perjuicio irremediable, toda vez que si bien se afirma el estado de gravidez de su señora esposa, no se arrima al plenario prueba alguna que lo demuestre, no obstante, el actor tiene la posibilidad de llevar a cabo las acciones legales ante la justicia ordinaria en aras de obtener lo pretendido por esta vía, razón por la cual este Despacho considera que no se han agotado los recursos de ley dispuestos, ni se encuentra clara la existencia de un perjuicio irremediable que impida al actor a acudir a la jurisdicción correspondiente.

Por otro lado, se considera necesario hacer énfasis en el principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela, el cual requiere que se den las siguientes circunstancias para su aplicación:

1. *Que no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial,*
2. *Que existiendo este sea ineficaz y/o inidóneo.*

3. *Siempre será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable.*

Ha sido reiterada la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en torno a la improcedencia por regla general de la acción de tutela en conflictos de naturaleza laboral, cuya excepción está enmarcada en aquellos casos en los que se demuestre el estado de debilidad manifiesta del trabajador despedido o desvinculado de su cargo, siendo entonces útil el mecanismo constitucional, definitiva o transitoriamente, para la protección del derecho fundamental conculcado y por ende a mantenerlo en su empleo con fundamento en la Estabilidad Laboral Reforzada, lo cual tampoco confluye en este caso, toda vez que obedece a una suspensión del contrato sobre el cual, si bien es cierto, el actor alega se le ofreció la firma de un nuevo contrato bajo condiciones laborales diferentes a las pactadas inicialmente, no reposa dentro del plenario prueba alguna que nos permita inferir como ciertas tales alegaciones.

De modo que ante este panorama fáctico cabe precisarle al actor, que las consideraciones aquí plasmadas no impiden que pueda reclamar sus derechos ante la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral.

Son las razones expuestas en párrafos anteriores, suficientes para proceder a confirmar el fallo proferido el 15 de septiembre de 2020 por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la acción de tutela impetrada por el señor SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA, en contra de LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A., por la presunta vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital, al no encontrarse probada la misma partir de las pruebas aportadas por la parte actora.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de primera instancia proferido el 15 de septiembre de 2020 por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la acción de tutela impetrada por el señor SAMUEL RICARDO MARQUEZ DE LA VEGA, en contra de LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991 y a las disposiciones existentes con ocasión de la emergencia sanitaria por cuenta de la pandemia COVID 19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ

Firmado Por:

JULIAN ENRIQUE GUERRERO CORREA
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE SOLEDAD-ATLANTICO

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:
59b7ae72fdcc5bd059e87010751f7bd7965cd94cc7921aa64941672ae85128ce
Documento generado en 26/10/2020 03:08:23 p.m.

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