REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., dieciocho (18) de mayo de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 – 00134 DE CRISTHIAN ANDREY PACAZUCA ROJAS CONTRA NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A. VINCULADAS MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S. y MINISTERIO DE TRABAJO.

ANTECEDENTES

CRISTHIAN ANDREY PACAZUCA ROJAS solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales, vulnerados por la accionada, y como consecuencia, se proceda a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 24 de marzo de 2020 hasta el 21 de abril de 2020, así como la indemnización por despido sin justa causa de que trata el literal b del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de su petición sostuvo que es una persona de escasos recursos económicos, padre cabeza de familia, sin estudios avanzados en ninguna área, razón por la cual, siempre se ha dedicado al trabajo en áreas de logística y carga. Indicó que estuvo vinculado desde el 26 de diciembre de 2019 a la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., como trabajador en misión para la empresa MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S., desempeñándose en el cargo de Agente de Rampa 3 en las instalaciones del Aeropuerto Internacional El Dorado, percibiendo un salario mínimo legal vigente más horas extras y recargos.

Indicó que, el 23 de marzo de 2020, fue citado a una reunión con los representantes de las empresas MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S. y NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., en la cual le informaron que la operación del área de pasajeros del Aeropuerto Internacional El Dorado sería suspendida con ocasión del inicio del periodo de aislamiento obligatorio en razón a la declaratoria del Estado de Emergencia por el COVID-19 y que después de dicha reunión le hicieron entrega de un documento con el logo de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., en el que le informaron que la empresa había decidido concederle una licencia no remunerada. Sostuvo que las accionadas le indicaron que, para garantizarle la continuidad laboral, era necesaria la firma del mencionado documento y así podría reintegrarse a laborar cuando finalizara el periodo de aislamiento obligatorio.

Informó que, con el fin de conservar su trabajo, el desconocimiento de los efectos financieros y jurídicos que conlleva la firma de la licencia no remunerada y la coacción ejercida por las empresas NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A. y MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S., firmó el documento, sin que ninguna de las empresas le informara los efectos que ocasiona dicha licencia. Así mismo, indicó que no le fue entregada copia del documento firmado, sólo permitiéndole tomar una foto al mismo.

Afirmó que finalizando el mes de marzo del presente año, la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., le envió un correo electrónico con el desprendible de pago correspondiente al periodo de pago del 16 al 30 de marzo de 2020, en el cual constató que le habían cancelado 8 días de salario, situación que se repitió en la primera quincena del mes de abril, toda vez que, sólo le fue cancelado un valor equivalente a horas extras y recargos laborales, sin que le realizaran el pago del salario correspondientes al periodo del 1 al 15 de abril de 2020.

Señaló que por ningún medio manifestó la intención voluntaria y espontanea de solicitar una licencia no remunerada por el periodo que duré la declaratoria del Estado de Emergencia y que su situación es difícil, puesto que no es beneficiario de ninguno de los planes de alivio y ayudas económicas que ha entregado el Gobierno Nacional y Distrital durante este tiempo de crisis sanitaria, no tiene cesantías en su fondo consignadas para retirar, no ha podido acceder al beneficio del subsidio de las cajas de compensación y no se encuentra inscrito en el SISBEN, teniendo que acudir a la caridad de amigos y familiares con el fin de conseguir lo estrictamente necesario para alimentación y vivienda.

Manifestó que el 21 de abril de 2020 presentó renuncia a la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., quien le notificó la aceptación de la renuncia y le informó que la liquidación de las prestaciones sociales la realizarían después de 15 días hábiles, es decir aproximadamente en 20 días calendario, conducta que considera dolosa por parte de la empresa NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., afectando los derechos fundamentales a la igualdad, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, ya que no cuenta con los recursos suficientes para atender la crisis sanitaria y los gastos de su hogar, puesto que su única fuente de ingresos provenía de la relación laboral con la accionada.

Finalmente, explicó que su situación de vulnerabilidad se agrava día a día ya que la coyuntura económica generada por las medidas de cuarentena decretadas por el gobierno nacional a razón del Coronavirus COVID-19 lo limitan en el desempeño de su oficio, razón por la cual, se le dificulta conseguir los recursos para sufragar los gastos de manutención, lo que le ha generado un perjuicio irremediable.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 7 de mayo de 2020 y se ordenó la vinculación de **MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S.** y del **MINISTERIO DE TRABAJO.**

El día 8 de mayo de 2020, el Juzgado mediante comunicaciones enviadas a la accionada y vinculadas, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por la accionante.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

- **NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que la licencia no remunerada firmada por el accionante el 24 de marzo de 2020 fue un acuerdo de voluntades transparente y legítimo sin vicios del consentimiento que suspendía temporalmente su contrato de trabajo, exclusivamente por la situación coyuntural que atraviesa el país en materia de salud pública derivado de la pandemia COVID-19, lo que ha generado imposibilidad operativa en el Aeropuerto Internacional el Dorado, lugar donde el accionante prestaba sus servicios como trabajador en misión.

Indic,ó respecto de la terminación del vínculo laboral entre el accionante y la accionada NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., que esta tuvo como fundamento la manifestación del accionante de dar por terminado su contrato de trabajo, la cual fue aceptada en debida forma por el empleador y se hizo efectiva a partir del día 21 de abril de 2020.

Afirmó que la renuncia laboral presentada por el accionante fue un acto unilateral, voluntario y espontáneo que responde a una facultad legal y objetiva que el legislador dispuso a favor del trabajador, por lo que no puede imputarse esta situación al empleador.

Por lo anterior, solicitó declarar improcedente la presente acción de tutela.

- **MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S.**

En su escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que MENZIES AVIATION S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de Servicios aeroportuarios terrestres.

Informó que, el Gobierno Nacional mediante Decreto 439 de 2020 suspendió el ingreso al territorio colombiano de pasajeros del exterior, posteriormente, fueron suspendidos los vuelos nacionales, situación que se extendió con el Decreto 636 del 6 de mayo de 2020, y que generó un cese casi total en las operaciones, afectando gravemente las finanzas de la empresa.

Aclaró que MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S. no tuvo ningún tipo de intervención en la suscripción la licencia no remunerada, ya que se trató de un acuerdo entre el accionante y su empleador NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A., así como tampoco ejerció ningún tipo de coacción sobre el actor.

Afirmó que MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S. no ha sido empleador del accionante, razón por la cual, no tiene ningún tipo de responsabilidad respecto al pago de la liquidación de prestaciones laborales, por tratarse de un compromiso exclusivo de su empleador NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A.

Indicó que no procede la presente acción, toda vez que no se trata de una persona expuesta a un eventual perjuicio irremediable, ya que el accionante continuará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud pudiendo acceder a recursos económicos para su manutención y la de su familia, ya sea acudiendo al mecanismo de protección al cesante, reclamando las cesantías consignadas a su fondo o destinando para ello el valor cancelado por concepto de liquidación final de acreencias laborales.

Manifestó que el accionante no cumple con los requisitos para ser considerado padre cabeza de familia, lo que sumado a los argumentos expuestos permite sustentar que cualquier controversia relacionada con la suspensión de su contrato, deberá dirimirla ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Finalmente, solicitó al despacho denegar la acción de tutela y se niegue la protección a los derechos fundamentales solicitada por el accionante.

Manifestó en alcance a la contestación de la presente acción, que desde el 16 de marzo de 2020 únicamente se han desvinculado 6 trabajadores directos de MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S., los cuales renunciaron voluntariamente. Indicó que dejaron de prestar sus servicios un total de 355 empleados en misión, que estaban vinculados por medio de empresas de Servicios temporales, los cuales no son requeridos por MENZIES AVIATION COLOMBIA S.A.S. por la disminución de la operación, que actualmente es casi nula.

Informó finalmente que tiene conocimiento que 3 de dichos trabajadores en misión presentaron renuncia.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

En su escrito de contestación, enviado por medio electrónico, informó que, una vez analizados los supuestos fácticos y las pretensiones de la presente acción, el Ministerio de Trabajo no tiene relación directa con el accionante de ninguna naturaleza jurídica, razón por la cual, no realizó pronunciamientos frente a los hechos de la presente acción.

Adujo que la acción de tutela es improcedente contra el Ministerio del Trabajo por falta de legitimación en la causa por pasiva, puesto que dicho ente ministerial no fue el empleador del accionante, ni existió un vínculo de carácter laboral ni de ninguna otra naturaleza entre

estos, razón por la cual, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia de obligaciones por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Finalmente solicitó la desvinculación del Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró los derechos fundamentales del accionante.

CUESTIÓN PREVIA

Previo a resolver la situación de fondo, debe tenerse en cuenta en primer término, que la jurisdicción natural competente para conocer del presente asunto es la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, no puede desconocerse que en ocasión a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529 y PCSJA20-115532 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura con motivo de la pandemia mundial del COVID-19, se encuentran suspendidos los términos judiciales en todas las jurisdicciones, y que en los procesos habilitados bajo el acuerdo PCSJA20-11546 y PCSJA20-11548 en materia laboral no se encuentran habilitadas las actuaciones en asuntos como el de "*reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa de la que trata el literal b del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.*".

De otra parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela solo procederá para amparar los derechos fundamentales de aquellas personas que los crean vulnerados, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial para proteger los derechos del interesado (principio de subsidiariedad) o que, existiendo resulten ineficaces y por tanto, la acción se utilice como mecanismo transitorio a fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, y en atención a que el accionante no cuenta, en la actualidad, con otros medios de defensa judicial, y que se está alegando la amenaza de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital; este despacho, en calidad de juez constitucional considera que tales circunstancias le permiten estudiar de fondo esta cuestión, y por tanto procede a resolver esta controversia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establece que hay tres problemas jurídicos para resolver: a) si al accionante le asiste el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 24 de marzo de 2020 hasta el 21 de abril de 2020, b) si tiene derecho al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa de la que trata el literal b del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo y c) Si debe ordenarse el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Para resolver si es procedente el reconocimiento de los salarios deprecados, el despacho considera pertinente estudiar: i) el Derecho al trabajo, ii) El derecho a la libertad de empresa, iii) la figura legal de la licencia no remunerada y sus efectos, iv) la figura de la indemnización por despido indirecto y, iv) resolver el caso en concreto.

I). DERECHO AL TRABAJO

Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

> ***"ARTICULO 25.*** ***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."*

A su vez, el artículo 53 de la Constitución política dispuso:

> *" (…) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la* ***cantidad y calidad de trabajo;*** *estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*
>
> *El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."*

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

> *"La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado"*

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la constitución política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción, omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello.

II). EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA

En este punto, se debe considerar que la protección constitucional de la libertad de empresa encuentra su origen en el artículo 333 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

> ***"ARTICULO 333.*** *La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.*
>
> *La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.*
>
> *La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.*
>
> *El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.*

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación."

Y a su vez, la Corte Constitucional, en sentencia C-263-11 ha reiterado que:

"*La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de "(…) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia". Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable*."

Así las cosas, bajo los elementos planteados por la Corte Constitucional, y el concepto plasmado en la Constitución, se colige que en lo que respecta a los asuntos internos de la empresa, tales como métodos de gestión u organización, son una cuestión exclusiva de la empresa sin que una intervención por parte del Estado. Pero la ley delimitará el alcance de la libertad económica de la empresa, cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

III) LA LICENCIA NO REMUNERADA

En lo que respecta a esta figura, se encuentra reconocida en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

"***Artículo 51. Suspensión***. *El contrato de trabajo se suspende:*
(…)
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
(…)"

Así mismo, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo define los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, así:

"***Artículo 53. Efectos de la suspensión.*** *Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones."*

A su vez, la Corte Constitucional en Sentencia C-1369 del 2000, indicó en relación con el pago de salarios, lo siguiente:

"a) El pago de salarios tiene como causa la prestación del servicio por los trabajadores. Por consiguiente, dada la naturaleza sinalagmática del contrato laboral, el cumplimiento de dicha prestación hace exigible a su vez el cumplimiento de la obligación del empleador de pagar aquéllos. El pago de salarios, sin la contraprestación de la prestación de servicios al empleador, puede configurar un enriquecimiento ilícito a favor de los trabajadores."

Así las cosas, se encuentra definido en el Código Sustantivo del trabajo la posibilidad de suspender el contrato de trabajo y, como consecuencia de ello, la cesación del pago de salarios. Aunado a la posibilidad que brinda la ley, es necesario tener en cuenta la naturaleza bilateral del contrato que trabajo en sí que permite la consolidación de acuerdos de voluntades entre las partes contratantes.

IV). DESPIDO INDIRECTO

En lo que representa esta figura, se debe tener en cuenta que resulta imperativo que el trabajador informe al empleador en la carta de terminación del contrato de trabajo o carta de renuncia, los motivos por los cuales tomó tal decisión. Al respecto el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone lo siguiente:

> *"PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".*

En armonía con lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL55526 del 6 de marzo de 2019, dispuso lo siguiente:

> *"(…) En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155:*
>
> *El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador.* ***Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.***
>
> ***Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho (...)"***

V). EL CASO EN CONCRETO

a) Pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 24 de marzo de 2020 hasta el 21 de abril de 2020.

Encuentra el despacho que el accionante, señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención al no pago de los días de salario generados entre el 24 de marzo de 2020 y el 21 de abril de 2020, con ocasión a la licencia remunerada, que, según su dicho, le fue impuesta por la accionada.

De otra parte, se encuentra que la empresa accionada sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que la licencia no remunerada fue una decisión conjunta tomada con el trabajador y que hace parte de las medidas que se han materializado encaminadas a poder hacer frente a la situación que actualmente se vive por el COVID 19.

Comprendido lo anterior, observa el despacho que en el presente asunto hay dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, el derecho del trabajador que está viendo afectado su ingreso con ocasión a la obvia cesación del pago del salario por la suspensión del contrato de trabajo por licencia no remunerada y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, en las decisiones que esta adopta y las propuestas que realiza para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que pueda verse enfrentada.

Para resolver este punto, debe tenerse en cuenta que es de público conocimiento que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró que el brote del coronavirus COVID-19 era una pandemia, razón por la cual, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 "*Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus*", en la cual se establecieron disposiciones destinadas a la prevención y contención del riesgo epidemiológico asociado en el mencionado coronavirus.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud, indició que hay evidencia suficiente para determinar que el Coronavirus COVID-19, se transmite de persona a persona pudiendo traspasar fronteras geográficas a través de pasajeros infectados, razón por la cual, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 380 del 10 de marzo de 2020 adopto las medidas preventivas de aislamiento y cuarentena respecto de las personas que arribaran a Colombia procedentes inicialmente de la República Popular China, de Italia, Francia y España.

Posteriormente, con la Resolución 408 del 15 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Transporte, se adoptaron medidas relacionadas con la contención del virus en virtud de las cuales se suspendió hasta el 30 de mayo de 2020 el ingreso al territorio colombiano, por vía aérea, de pasajeros provenientes del extranjero, salvo para los colombianos, los residentes en Colombia y las personas pertenecientes a cuerpos diplomáticos debidamente acreditados en el país, quienes deben someterse a aislamiento y cuarentena de 14 días.

Luego, el Decreto Legislativo 439 del 20 de marzo de 2020 suspendió el desembarque con fines de ingreso o conexión en territorio colombiano de pasajeros provenientes del exterior por vía aérea, por el término de 30 días calendario a partir de las 00:00 horas del lunes 23 de marzo de 2020, permitiendo únicamente el desembarque en caso de emergencia humanitaria, caso fortuito o fuerza mayor, tripulantes, personal técnico y directivo, y acompañantes de la carga de empresas que transporten carga aérea.

Adicionalmente, con el Decreto 636 del 6 de mayo de 2020 fue suspendido el transporte doméstico por vía aérea desde las cero horas (00:00 a.m.) del día 11 de mayo de 2020 hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de mayo de 2020, sólo permitiéndose el transporte doméstico por vía aérea en caso de emergencia humanitaria, transporte de carga y mercancía y caso fortuito o fuerza mayor.

Las medidas descritas, obviamente han generado la disminución de labores en las actividades económicas vinculadas con la actividad aeroportuaria, lo cual claramente impacta negativamente los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los puestos de trabajo y por tanto la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital.

Ahora, al revisar el material probatorio allegado por las partes, se encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

- El accionante se desempeñaba en el cargo de Agente de Rampa 3, desde el 26 de diciembre de 2019.

- El 23 de marzo de 2020, y con ocasión a la emergencia por el Coronavirus, se suscribió un acuerdo para concederse una licencia no remunerada a partir del 24 de marzo del mismo año, y hasta que se superara la situación de salud pública.

Con los elementos anteriores se puede colegir, que no es posible establecer que efectivamente el trabajador haya sido quien de manera espontánea solicitara a la empresa la concesión de la licencia no remunerada, dado que no puede pasarse por alto que no obra la solicitud efectuada por este, y además claramente el documento está contenido en un formato prestablecido por Nexarte S.A.

No obstante, no existe ninguna prueba que acredite que el trabajador haya sido engañado o constreñido para firmar el acuerdo, y por tanto el despacho entiende que esta fue una propuesta presentada por la entidad accionada al trabajador para intentar conjurar los obvios perjuicios económicos que ocasiona la paralización casi total del Aeropuerto El Dorado.

Adicionalmente, el despacho encuentra que la propuesta presentada por la accionada no tiene una finalidad oscura o caprichosa, sino que tenía una finalidad legítima, pues buscaba proteger los puestos de trabajo a pesar de la contingencia y garantizar a sus trabajadores, al menos, el acceso al sistema de salud.

Por lo anterior, el despacho encuentra que, aunque efectivamente la medida tomada afectaba el reconocimiento del salario del trabajador, la medida resultaba proporcional y necesaria, ante la grave calamidad que se presenta actualmente. En consecuencia, no se considera pertinente el reconocimiento de los salarios deprecados y por tanto no se amparará el derecho deprecado.

b) Indemnización por despido sin justa causa.

Corresponde al despacho definir si el accionante tiene derecho al pago de la correspondiente indemnización por despido sin justa causa de la que trata el literal b del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, con ocasión a la presentación de renuncia.

Al respecto, se encuentra acreditado que a folio 12 del expediente obra carta de renuncia del 21 de abril de 2020, presentada por el accionante a su empleador NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A. en la cual señala como motivo de su terminación *"la emergencia sanitaria por la cual cruza el país que impide el funcionamiento del Aeropuerto El Dorado, lugar donde desarrollo mis actividades"* y finaliza *"Agradezco la oportunidad recibida, en la cual aprendí y crecí como persona."*

De la lectura de la comunicación señalada, se observa que de esta no se puede inferir que el trabajador haya manifestado la configuración de una justa causa imputable a su empleador para dar por finalizar el contrato de trabajo, pues en esta nada dice del presunto engaño que sufrió para la suscripción del documento en que se concedió la licencia no remunerada, ni señala ningún incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de su empleador.

Por lo anterior, es claro para el despacho que el accionante no cumplió con los requisitos establecidos en la legislación laboral respecto de la configuración del despido indirecto, y por tanto al no encontrar vulneración de derecho alguno, se negará igualmente el amparo deprecado sobre este punto.

c) Pago de la liquidación de prestaciones sociales.

Aunque para garantizar la protección del derecho al mínimo vital del accionante sería procedente ordenar el pago inmediato de la liquidación de acreencias laborales, al no existir discusión sobre los extremos del contrato, ni la asignación salarial, se evidencia que la accionada NEXARTE SERVICIOS TEMPORALES S.A. realizó el pago de la liquidación de prestaciones sociales al accionante el día 8 de mayo de 2020 por valor de $710.194 a la cuenta Bancolombia a nombre de CRISTHIAN ANDREY PACAZUCA ROJAS

Por lo anterior, encuentra el despacho que la presunta vulneración sobre este punto ya está superada, por lo que deberá también negarse esta solicitud.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo solicitado en la acción de tutela interpuesta por **CRISTHIAN ANDREY PACAZUCA ROJAS** identificado con C.C. No. 80.164.439 por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

TERCERO: PUBLICAR este fallo en la página https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n.

CUARTO: En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

QUINTO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su **ARCHIVO DEFINITIVO.**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ