

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., veinte (20) de mayo de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00135 DE PATRICIA OBANDO MEJÍA CONTRA AMERICAN AIRLINES INC SUCURSAL COLOMBIANA, VINCULADAS: MINISTERIO DE TRABAJO y SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO - SINTRATAC.

ANTECEDENTES

PATRICIA OBANDO MEJÍA, solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital y libertad sindical, vulnerados por la accionada y como consecuencia, se declare ineficaz la suspensión del contrato de trabajo y se realice el pago de acreencias laborales desde el 13 de marzo de 2020.

Como fundamento de su petición sostuvo que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionada el 29 de agosto de 1990, para ocupar el cargo de Auxiliar de Vuelo.

Informó que el día 21 de agosto de 2013, haciendo uso de su derecho fundamental a la libre asociación y de la libertad sindical, decidió hacer parte del sindicato SINTRATAC, como miembro de la comisión de reclamos, gozando de fuero sindical del que tratan los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Afirmó que el 13 de marzo de 2020, la accionada de forma deliberada decidió suspender el contrato de trabajo por una supuesta e inexistente fuerza mayor dada la falta otorgamiento de la visa de tripulante por la embajada de los Estados Unidos de América, hechos que son ajenos a su voluntad y que no deben derivar en la suspensión contractual.

Finalmente, adujo que la decisión adoptada por American Airlines INC Sucursal Colombiana no cumple con los requisitos de fuerza mayor y por lo tanto es contraria a la normatividad laboral vigente.

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 07 de mayo de 2020 y que obra a folios 23 y 24 del expediente. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo y del Sindicato de los Trabajadores del Transporte Aéreo Colombiano - SINTRATAC

El día 08 de mayo de 2020, el Juzgado mediante oficios enviados 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

• **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO - SINTRATAC**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que la organización sindical coadyuva los hechos y pretensiones del escrito de tutela; sin embargo, señaló que la empresa accionada no ha suspendido contratos de trabajo con motivo de la actual emergencia ocasionada por el virus COVID-19.

Manifestó que el hecho relacionado con la no entrega de la visa americana por parte de la Embajada de los Estados Unidos no es suficiente para suspender un contrato de trabajo, pues tal circunstancia afecta los derechos fundamentales al mínimo vital de la accionante.

Luego de exponer el marco normativo en relación de la suspensión del contrato de trabajo, solicitó finalmente al despacho tutelar los derechos fundamentales deprecados en la acción de tutela.

• **AMERICAN AIRLINES INC SUCURSAL COLOMBIANA**

En su escrito de contestación, informó que bajo las restricciones impuestas por el gobierno de Estados Unidos en virtud del virus COVID-19, su casa matriz dispuso la suspensión de vuelos internacionales. Además, explicó que en esa medida el Gobierno Nacional Colombiano decretó el cierre de fronteras aéreas y prohibió el ingreso y la salida de vuelos internacionales al país desde el 23 de marzo de 2020.

Afirmó que no está desarrollando su actividad social en cuanto a la prestación del servicio aéreo internacional, contando con una planta de personal de 136 empleados, de los cuales 74 ocupan el cargo de la accionante como auxiliares de vuelo o tripulantes.

Adujo que actualmente solo se encuentra suspendido el contrato de trabajo de la accionante, y que desde el 16 de marzo del presente año no se han desvinculado empleados. Así mismo, señaló que una de las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria, fue procurar la permanencia de sus empleados en sus residencias e implementar el trabajo en casa del área administrativa y contable; en ese sentido mencionó que la compañía no ha recibido ningún beneficio del Gobierno Nacional.

Aclaró que de los hechos relatados en el escrito de tutela, la empresa se vio en la obligación de suspender del contrato de trabajo en razón a que la accionante no ha podido desempeñar el cargo como auxiliar de vuelo debido a que no ha sido renovada su visa de tripulante por la Embajada de los Estados Unidos, por lo que en el ejercicio de su función, no puede abordar ninguna de las aeronaves.

Indicó que si bien la accionante asistió el 03 de febrero de 2020 a la cita de renovación de visa con la Embajada de los Estados Unidos, solamente hasta el 10 de marzo de 2020 comunicó a la empresa la nota en la que le indican que tal proceso normalmente tarda 120 días hábiles. Así, argumentó que tal circunstancia configura una fuerza mayor que imposibilita el desempeño de la accionante para el cargo que fue contratada.

Sostuvo que no removió los vuelos programados a la accionante, sino únicamente aquellos que fueron necesarios para que la misma pudiera realizar el trámite de renovación de su visa de tripulante. Igualmente dijo que no ha desconocido la calidad de sindicalizada con que cuenta la accionante.

Aseveró que lo perseguido en el escrito de tutela, es un asunto que le corresponde conocer a la jurisdicción ordinaria laboral quien es competente para dirimir el conflicto planteado. Así

entonces, mencionó que al no incurrir en la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante no hay lugar para acceder a lo solicitado.

- **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que no tiene relación directa o de naturaleza jurídica con el accionante, por lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no ser la entidad que amenazó o vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

En cuanto a la suspensión del contrato, señaló de acuerdo con lo estipulado en la norma el contrato de trabajo puede ser suspendido por las causales previstas en el artículo 4° de la Ley 50 de 1990. Del caso especificó, mencionó que debe el accionante acudir a la jurisdicción ordinaria para que sea esta quien evalúe la legalidad de la suspensión del contrato.

Finalmente, solicitó al despacho declarar improcedente la presente acción de tutela, por existir falta de legitimación en la causa por pasiva.

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 la “Suspensión de contrato de 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 en razón a la suspensión de términos judiciales, y que se está alegando la amenaza de derechos fundamentales; 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 como problema jurídico a resolver, ¿Si la empresa accionada le ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo en conexidad con el derecho fundamental al mínimo vital a Patricia Obando Mejía, al suspender el contrato de trabajo el 13 de marzo de 2020?

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) el Derecho al trabajo, ii) La libertad de empresa; y iii) 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.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En lo concerniente a la suspensión del contrato de trabajo, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que fue subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, delimitó de manera expresa las causales por las cuales el contrato de trabajo podrá suspenderse:

“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.”

Bajo este aspecto, el artículo 64 del Código Civil define la figura jurídica de la fuerza mayor y el caso fortuito como:

“el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. etc.”

Así las cosas, para que se configure 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, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

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 se 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). EL CASO EN CONCRETO

Encuentra el despacho que Patricia Obando Mejía, señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la suspensión del contrato laboral que rige desde el 13 de marzo de 2020.

De otra parte, se encuentra que la empresa accionada sostiene que no ha vulnerado los derechos de la accionante, dado que ella se encuentra imposibilitada para ejecutar el contrato de trabajo por no contar con la renovación de visa de tripulante exigida para el cargo de sus funciones.

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 y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, en la decisión de disponer la suspensión del contrato de trabajo, con ocasión a la fuerza mayor o caso fortuito que impide la ejecución del contrato de trabajo.

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

- a) La accionante desempeña el cargo de Auxiliar de Vuelo, desde el 29 de agosto de 1990.
- b) De conformidad con el informe presentado por la accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento, la empresa actualmente no está desarrollando su actividad social relacionada con la prestación del servicio de transporte aéreo internacional, en razón a la medida del cierre de fronteras aéreas y la salida de vuelos internacionales desde el 23 de marzo de 2020.
- c) La empresa el 13 de marzo de 2020 comunicó a la accionante la decisión de suspender del contrato de trabajo bajo la aplicación de la figura de fuerza mayor en razón a la no ejecución del contrato de trabajo por la extensión del término en 120 días hábiles dentro del proceso administrativo realizado por la Embajada de Estados Unidos para la renovación de la visa de tripulante.
- d) En la actualidad y desde el 13 de marzo de 2020, la accionante se encuentra en cese de actividades laborales, con ocasión a la notificación de suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor emitida por la empresa accionada. Según lo indicado en la comunicación, la suspensión estaría vigente hasta que se supere el término de extensión del proceso

administrativo llevado a cabo por la Embajada de Estados Unidos, o en su defecto, hasta cuando sea otorgada la visa de tripulante si ocurre antes de la finalización del término.

- e) De conformidad con el informe presentado por la accionada, la empresa accionada cuenta con 136 trabajadores, de los cuales 74, incluida la accionante ocupan el cargo de Auxiliar de Vuelo, siendo suspendido únicamente el contrato laboral de la misma.
- f) Según el mismo informe de la empresa, dispuso como medida ante la emergencia sanitaria mantener a todos sus empleados en sus residencias e implementó el trabajo en casa para el área de contabilidad, finanzas, ventas y directivos.
- g) De acuerdo con el informe presentado por la vinculada SINTRATAC, la empresa accionada a la fecha sigue cancelando a los trabajadores las correspondientes acreencias laborales.

De conformidad con el material descrito, se evidencia en primer lugar que la suspensión del contrato de trabajo que es materia de discusión en el presente caso no ocurrió con ocasión a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional como medida adoptada por la empresa para afrontar las circunstancias actuales. Lo anterior, porque tal como se puede evidenciar en la comunicación de fecha 13 de marzo de 2020 emitida por la empresa, la circunstancia de fuerza mayor incide en la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo laboral con la accionante por la extensión del término en 120 días hábiles dentro del proceso administrativo realizado por la Embajada de Estados Unidos para la renovación de la visa de tripulante.

Así las cosas, se observa que el estudio de la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo únicamente se desarrollará en establecer si el proceso administrativo para la renovación de la visa de tripulante se enmarca bajo una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito que impida la ejecución del contrato laboral.

En ese sentido, en el marco de la figura de la fuerza mayor o caso fortuito concertado en la Sentencia SU-449 de 2016, la Corte Constitucional explicó que estos ocurren cuando del análisis se considera que la circunstancia reúne los criterios de imprevisibilidad e irresistibilidad.

Bajo este aspecto, encuentra el despacho que la circunstancia por la cual la accionada determinó la suspensión del contrato de trabajo de la accionante, no cumple con los requisitos anteriormente mencionados, por las siguientes razones:

- De acuerdo con la comunicación de fecha 13 de marzo de 2020 emitida por la empresa, se evidencia que la accionada tiene conocimiento de la obligatoriedad del trámite de renovación de visa de tripulante; situación que permite concluir que se trata de un suceso previsible por American Airlines INC Sucursal Colombiana.
- Se colige que el trámite de renovación de visa de tripulante además de no ser desconocido por la empresa es habitual, tal y como lo confiesa en la comunicación de fecha 13 de marzo de 2020 al referirse a la costumbre del cambio de secuencias de vuelo para la realización de este trámite.
- De acuerdo con la contestación de la accionada, se evidencia que la misma tenía conocimiento con anterioridad del trámite realizado por Patricia Obando Mejía para renovar su visa de tripulante, dado que efectivamente afirmó que suspendió los turnos de vuelo programados con el fin de que la accionante realizara el procedimiento de renovación.

- No se trata de un hecho irresistible, es decir, no es una circunstancia imposible de rechazar o evitar por la accionada, pues si en gracia de discusión se aceptara la imposibilidad del pago de salarios en razón a que no se encuentra desarrollando su objeto social ante la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional; lo cierto es que, de acuerdo con la documental allegada por la vinculada SINTRATAC, la empresa accionada no tiene una dificultad en este sentido, pues a la fecha sigue cancelando a los trabajadores las correspondientes acreencias laborales.

Sumado a lo anterior, no puede pasarse por alto que argumentar la no ejecución del contrato de trabajo en razón a la imposibilidad del desempeño de funciones por parte de la accionante ante la ausencia de la renovación de visa, desconoce sin justificación alguna, que actualmente, con o sin visa, la trabajadora, al igual que todo el personal de tripulación de la empresa, no puede desarrollar sus funciones normalmente dada la emergencia sanitaria actual.

Así las cosas, queda en evidencia que, la medida de suspender unilateralmente el contrato de trabajo resulta desproporcionada y lesiva a los intereses de la parte accionante, y vulnera de manera flagrante sus derechos a la igualdad y al mínimo vital. Además, con esta actuación la accionada desconoce su deber de responsabilidad social empresarial de proteger a todos sus trabajadores, especialmente en una difícil situación como la que actualmente atraviesa el planeta.

Con todo lo anterior, y sin que sea relevante para esta situación la calidad de aforada de la accionante, el despacho amparará los derechos fundamentales de la accionante, y en consecuencia ordenará a la empresa que deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo que se encuentra vigente desde el 13 de marzo de 2020, debiéndose adicionalmente realizar el pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión y hasta que se reanude el mismo.

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: AMPARAR los derechos fundamentales a **PATRICIA OBANDO MEJÍA** con C.C. No. 34.535.278 en contra de **AMERICAN AIRLINES INC SUCURSAL COLOMBIANA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **AMERICAN AIRLINES INC SUCURSAL COLOMBIANA** que, en un término no mayor a **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** contadas a partir de la notificación de esta sentencia, deje sin valor, ni efecto la suspensión del contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 2020 a **PATRICIA OBANDO MEJÍA**, y en consecuencia realice el pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión y hasta que se reanude el mismo, teniendo como base salarial el esquema implementado con los demás trabajadores que pertenecen a la escala salarial del accionante.

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

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

QUINTO: 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.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ