



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela No. 2020 – 0510
Proveniente del Juzgado Séptimo (7°) de Pequeñas Causas y Competencia
Múltiple de Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: 5 de octubre de 2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991, se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia. Lo anterior, acorde con la decisión proferida en los asuntos acumulados 2020 – 357 y 2020 -372, en los términos dispuestos en el Decreto 1834 de 2015.

1.- Identificación de los solicitantes: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Lina Yarley Aguilar Bobadilla, identificada con la C.C. No. 1.108.929.634, quien actúa en nombre propio.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

- a) La acción de tutela se dirige contra Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S y Carlos Monzón Gerente General SAI como representante legal.
- b) Fueron vinculados el Ministerio de Trabajo, Caja de Compensación Familiar Compensar, Fondo Nacional del Ahorro, Personería de Bogotá D.C., Sindicato de Trabajadores de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI - Sintrasai, Cooperativa de Trabajo Asociado -Servicopava, Avianca Holding S.A., y Sindicato de Trabajadores Unidos de EMCALI- Sintrauniemcali S.U.E.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

El accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital y móvil, al trabajo y a la vida.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

4.- Síntesis de la demanda:

- a) *Hechos*: La accionante manifiesta que, el 15 de noviembre de 2016, ingresó a laborar en la cooperativa de trabajo asociado “Servicopava”, como agente de operaciones terrestres, con un contrato a término indefinido y prestaba servicios de asistencia en tierra en el aeropuerto El Dorado, a la empresa Aerovías del Continente Americano Avianca S.A. bajo la figura de tercerización laboral, que usaba la compañía Avianca S.A.

El 1 de noviembre de 2017, fue contratada por la compañía Servicios Aeropuerto Integrados SAI S.A.S miembro de Avianca Holding, con desmejoras bajo un contrato a término fijo de un año en jornada completa, en el cargo de agente de operaciones terrestres, con un salario de \$750.000., más auxilio de transporte.

Finalizando el mes de marzo, la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding S.A., estructuró un programa de licencias no remuneradas, donde presionaba a los empleados para que se postularan a la solicitud de estas, a través de circulares, correos electrónicos, video conferencia, les daban a conocer la necesidad de la compañía de que sus empleados asumirán la decisión “voluntaria” de la licencia no remunerada y con la presión de los jefes mediatos e inmediatos para asumir esa propuesta con la amenaza de perder sus puestos de trabajo; a la cual la accionante no se postuló y no aceptó el programa de licencias no remuneradas que ofrecía la compañía.

El pasado 25 de marzo las operaciones en el aeropuerto Internacional el Dorado se cerraron y la compañía SAI S.A.S, determinó que todos sus empleados se fueran para sus hogares y que hasta el 30 del mes de marzo les pagarían quincena normalmente y que estuvieran pendientes para un llamado o algún cambio en su contrato de trabajo.

La empresa accionada desde el 27 marzo anuncia un proceso de solicitud a los trabajadores de licencias no remuneradas por medio de Carlos Eduardo Monzón López gerente general de la empresa, Lina Marcela Garzón Roa directora de talento humano y la señora Ivonne Corrales. Convocándolos a reuniones o conversatorios por la aplicación ZOOM, dando palabras de presión para que solicitaran dichas licencias, a



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

las cuales se niega acceder por la coacción que genera la empresa al utilizar un derecho del trabajador para un bien de la empresa.

Precisa que pertenece a SINTRASAI Servicios Aeroportuarios, es afiliado a la organización sindical SINTRASAI Servicios Aeroportuarios Integrados, y por Asesoramiento sindical, no aceptó solicitar la supuesta licencia no remunerada “voluntaria”.

Señala que de su único ingreso como empleado en la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S, depende la subsistencia de su hija de 13 años MFDR, su madre de 62 años Luz Merlene Dulcey Castellanos, siendo la persona encargada de suministrar todo lo necesario para tener una vida digna, es el sustento del mínimo vital de su hogar y familia Primaria.

El 8 de mayo de 2020, le es enviado mediante correo electrónico por la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S, la carta de suspensión de contrato, donde expresan que por fuerza mayor se hará efectiva la suspensión desde el día 8 y hasta que duren las causas que dieron lugar a la situación, en término del art. 53 del Código Sustantivo del Trabajo efectos de suspensión, y mencionando en la misma carta que la decisión la tomaron ya que no se había acogido a las licencias no remuneradas como si lo hicieron gran parte de los trabajadores según ellos libremente, y que por mera liberalidad en el mes de mayo se concederá un único auxilio extralegal no constitutivo de salario por la suma de \$877.803 y que no tendrá connotación salarial para ningún efecto legal.

Precisa que para el mes de julio no tiene ingresos por parte de la compañía, no hay ningún auxilio económico, solo la invitan a postularse a la licencia no remunerada y que por parte de la empresa no le levantarán la suspensión hasta que se termine el plazo pactado en el contrato, sin que el mismo sea renovado. De lo que aduce, la deja en peores condiciones.

Señala que, a la fecha no cuenta con ingresos para sobrevivir, su familia esta pasando necesidades básicas, su dignidad se ha visto afectada, su derecho a trabajo, al trato igualitario en la empresa. Aduce que, le parece que la decisión de la empresa de



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

suspender su contrato de trabajo es injusta, está afectando su economía y no sabe que hacer para sostenerse de aquí en adelante, sin haber podido conseguir trabajo.

- b) *Petición:* Se tutelen los derechos fundamentales invocados. A su vez, se ordene a la empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S, busque otra alternativa para que cancele los salarios hasta que termine la declaratoria de emergencia sanitaria, igualmente se garantice la estabilidad laboral después que pase la emergencia sanitaria, conservando el empleo la accionante.

Se declare la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo a término fijo. Se ordene el reintegro a las funciones y el pago del salario dejado de devengar antes y durante la suspensión de su contrato de trabajo.

Se conmine a la a empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S., a no tomar represarías en contra de la accionante por la defensa de los derechos fundamentales que solicita a través de esta acción de tutela.

Se ordene al Ministerio de Trabajo iniciar investigación a la compañía SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S.

Se ordene a la viceministra de relaciones laborales iniciar el control preferente estipulado en la Resolución 803 de 2020, contra la empresa de SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S.

Se ordene a la Personera Distrital iniciar investigación a la compañía SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S.

Se ordene al Fondo Nacional del Ahorro, entregar las cesantías según el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020.

5- Informes:

- a) Sindicato de Trabajadores Unidos de Emcali – Sintrauniemcali



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Manifestó que la accionada durante los meses de marzo, abril, mayo y junio, sistemáticamente ha violentado los derechos laborales de los empleados, sometiendo a sus trabajadores a presión para la toma de decisiones desfavorables para ellos y sus familias. Esas decisiones no han sido tomadas por convicción, sino bajo la premisa de la cancelación de contratos, que es voluntaria pero obligatoria para la estabilidad de sus puestos de trabajo.

Señala que la empresa se aprovecha del desconocimiento de la normatividad laboral de sus empleados, la necesidad de un puesto de trabajo y los directivos manipulan las emociones de sus empleados, con el fin de lograr el objetivo planteado por la empresa accionada. La tutelada lanza un programa de licencias no remuneradas entre los trabajadores, con el fin que de forma voluntaria se postulen a las mismas.

De igual manera, la accionada no acata las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, en las cuales se señalan otras alternativas para conservar el empleo en medio del aislamiento preventivo obligatorio. Frente a la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito aduce que, es necesario que exista un fundamento jurídico legítimo, la sola disposición administrativa del cierre de empresa o interrupción de actividades preventiva no lo es.

Invita a la protección de los derechos fundamentales deprecados y que la accionada no tome represarías.

b) Aerovías del Continente Americano Avianca S.A. - Avianca S.A.

Mencionó que la sociedad Avianca Holding S.A., es una persona jurídica distinta, con domicilio en la ciudad de Panamá (Panamá) y con sujeción a la legislación panameña, en donde, la figura que se utiliza para este tipo de notificaciones es la de Agente Residente. El Agente Residente registrado de Avianca Holding S.A. es la Firma de Abogados ARIAS, FABREGA & FABREGA. Un correo de contacto con la Firma es corporatecommunications@arifa.com.

No obstante, dio respuesta alegando falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto señala que entre la accionante y su representada no existe contrato laboral alguno,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

por lo que se desconocen los hechos y circunstancias que relata el accionante, pues se enmarcan en una presunta relación laboral con una persona jurídica distinta.

En lo que atañe a la afirmación sobre una presunta tercerización laboral que atribuye a la Cooperativa SERVICOPAVA, precisó que entre SERVICOPVA y AVIANCA S.A. el día 01 de octubre de 2003 se suscribió una oferta mercantil para la venta de servicios de apoyo en procesos técnicos y administrativos, siendo prestados estos servicios a través de sus asociados, de acuerdo con la legislación vigente, contando además esta Cooperativa con plena autonomía técnica, administrativa y directiva, sin perjuicio de las labores de coordinación e interventoría que debía realizar su representada, por lo cual la contratación y ejecución de estos servicios son completamente ajustados a la ley, pues además de la autonomía con la cual contaba la Cooperativa, la oferta mercantil versó sobre actividades que normalmente no son, ni han sido ejecutadas por Avianca S.A.

Puntualiza que SERVICOPAVA nunca actuó como simple intermediario, debiendo aclararse que siempre ha actuado de manera independiente y autónoma bajo su propio riesgo y nunca como un intermediario de Avianca S.A. La oferta mercantil entre Avianca S.A y Servicopava finalizó el 31 de diciembre de 2017. Todo lo que lleva a concluir que, entre la accionante y Avianca S.A., no ha existido una relación laboral subordinada.

Aduce que, de los hechos de la demanda, queda claro que SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS SAI S.A.S, es para todos los efectos la empleadora de la tutelante, siendo esta una persona jurídica diferente de Avianca. Esta última no es propietaria, accionista ni controlante de la primera, ninguna injerencia tiene en las decisiones que en relación con sus trabajadores adopta SAI, por lo que la tutela es improcedente. Siendo clara la ausencia de legitimación por pasiva.

De igual manera, arguyó falta de competencia del juez de tutela para resolver sobre la existencia de circunstancias de fuerza mayor que habiliten la suspensión del contrato. Indica que la definición acerca de la configuración de hechos de fuerza mayor que conlleven a la suspensión del contrato de trabajo, se subsumen dentro de la competencia del Juez Ordinario Laboral, en los precisos términos del artículo 2 del CPT y de la SS modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 y como se desprende de la gran mayoría de decisiones judiciales proferidas por los jueces de tutela en asuntos análogos.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Argumenta a su vez, el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el sector de la industria del transporte aéreo y sus servicios conexos. Precisando que es de conocimiento público que el transporte aéreo y, por ende, toda la actividad aeroportuaria se vio seriamente afectada no solo por las restricciones inherentes a la pandemia sino fundamentalmente por las medidas adoptadas por las autoridades internacionales y nacionales para contenerla, principalmente la suspensión del tráfico aéreo, con contadas excepciones en materia de vuelos humanitarios, lo que reduce la actividad de todo el sector casi que a la inoperatividad total.

Alega que, es innegable que, siendo la fuerza mayor, una circunstancia excepcional que altera la realidad social y económica, necesariamente conlleva una afectación de las relaciones laborales y más concretamente la imposibilidad de ejecutar temporalmente el contrato de trabajo. Es claro que los efectos de la pandemia del coronavirus responden a un hecho extraordinario, súbito, sorpresivo e insospechado, completamente imprevisible, cuyas consecuencias no pueden ser exitosamente enfrentadas o detenidas por una persona común y que obedecen a fenómenos externos al comportamiento del empleador y conllevan la imposibilidad física y jurídica de desarrollar el objeto del contrato, de ejecutarlo temporalmente.

Argumenta de igual forma que, la suspensión es una figura que tiene por finalidad la preservación del empleo. Adjunto la suspensión del contrato por fuerza mayor no requiere autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo. Solicita, por último, negar por improcedente el amparo constitucional solicitado por la accionante, ante la inexistencia de afectación alguna a sus derechos fundamentales.

c) Caja de Compensación Familiar Compensar

Precisa que, la presente acción de tutela no se formula directamente en su contra, por el contrario, la actora formula sus pretensiones directamente en contra de su empleador. Sin embargo, se vincula al presente trámite constitucional a fin de constatar si por el hecho de tener su contrato suspendido puede acceder al subsidio de emergencia.

En tal sentido manifiesta que, la Accionante, presenta vinculación Activa en Compensar Caja de Compensación Familiar como trabajador de la empresa Servicios Aeroportuarios



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Integrados SAI SAS, con fecha de ingreso 01 de noviembre de 2017, sin que a la fecha se haya reportado novedad de retiro. De igual forma, de acuerdo con la información reportada por la Administradora de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), se evidencia que la tutelante se encuentra activa como Cotizante en Sanitas EPS.

La Accionante no ha realizado postulación al Seguro de Desempleo ni al Subsidio de Emergencia en Compensar Caja de Compensación Familiar. Siendo importante resaltar que, al realizar la verificación de la información suministrada por la accionante en la certificación laboral indica suspensión de contrato de trabajo. En tal sentido, en contraste con los beneficios relacionados al Subsidio de Emergencia dispuestos en el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020 y Resolución 853 del 30 de marzo de 2020, no cumple las condiciones para realizar la postulación al Subsidio de Emergencia.

En concordancia con la información de la tutelante, donde confirman que, cuenta con vinculación activa al Sistema de Seguridad Social, informan que no es posible aprobar los beneficios del Subsidio de Emergencia. Bajo esta óptica, solicitan se proceda a desvincular del presente trámite constitucional, como quiera que la parte accionante no ha elevado solicitud, encaminada a obtener el reconocimiento y pago del Subsidio de Emergencia.

d) Personería de Bogotá D.C.

Precisó que, revisados los sistemas de información de la Personería de Bogotá D.C., se pudo establecer que la accionante no ha radicado peticiones sobre el asunto en la entidad. De igual manera, presentó como excepción falta de legitimación en la causa por pasiva al no ser la llamada a responder en el presente asunto. Sobre dicho particular, se tiene que en el Ministerio de Trabajo recae la función preventiva, coercitiva o sancionatoria, para garantizar la observancia de las normas laborales. Solicita, por último, su desvinculación.

e) Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava en Liquidación.

Señala que a la fecha no tiene ningún tipo de oferta mercantil, por cuanto todas aquellas que existieron, se terminaron el 30 de diciembre de 2017, por lo cual no existe necesidad



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

de servicio y Servicopava fue disuelta y se encuentra en estado de liquidación desde el año 2018.

Aduce de otra parte, que la accionante pretende desconocer el acuerdo cooperativo de trabajo asociado suscrito con la Cooperativa, en tanto entre esta y la tutelante nunca existió relación laboral alguna y mucho menos un contrato de trabajo escrito a termino indefinido. La parte actora nunca tuvo la calidad de trabajadora en ejecución de un contrato, sino que su vinculación fue como trabajadora asociada.

De igual forma, alega la improcedencia de la vinculación a la presente acción constitucional, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de vulneración de derechos fundamentales por esa cooperativa y deprecia su desvinculación.

f) Fondo Nacional del Ahorro

Manifestó frente a los hechos que, ninguna de dichas afirmaciones les consta y se atienen a lo aportado en su escrito, en tanto no guardan ninguna relación con el FNA. Alega en tal sentido, falta de legitimación en la causa por pasiva, al aducir que la parte actora se encuentra reclamando la vulneración de sus derechos es ante Servicios Aeroportuarios Integrado SAI SAS, quien es su empleador.

De otra parte, informó que al validar en su sistema de información se evidencio que la accionante se encuentra afiliada por cesantías y su estado es Activo Aportante, por parte de la empresa Servicios Aeroportuarios Integrado SAI SAS. A su vez, india que la suspensión del contrato laboral no esta contemplado como causal de retiro de cesantías toda vez que, el FNA no se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Decreto 488 de 2020.

No obstante, la Corte Constitucional luego de estudiar la constitucionalidad del citado Decreto, informó mediante el Boletín 81 del 10 de junio de 2020, la declaratoria de constitucionalidad de este, salvo en lo relacionado con la expresión de carácter privado del artículo 2 y 3, ámbito de aplicación y retiro de cesantías, respectivamente. Ello por considerar que se ve vulnerado el derecho a la igualdad, en tanto el FNA administra cesantías tanto de servidores públicos como de empleados del sector privado, los cuales



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

pueden encontrarse en las mismas circunstancias de afectación de su ingreso, que aquellos que tienen sus cesantías depositadas en una AFC privada.

Aduce sin embargo que, el solo hecho de suprimir la expresión de carácter privado, no conlleva la aplicación inmediata del Decreto, por cuanto la naturaleza jurídica del FNA esta dada por la Ley 432 de 1998. De tal manera, se encuentra a la espera de la notificación del fallo con el fin de analizar su contenido y dar aplicación al mismo, antes de lo cual no podrá recibir solicitud de retiro de cesantías con base en el Decreto 488 de 2020, por no haber un fallo en firme.

Así las cosas, se opone a todas las pretensiones e indica que debe declararse la desvinculación de esa entidad.

g) Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S.

Solicitó se declarara improcedente la acción de tutela por cuanto la suspensión del contrato de trabajo no se fundamentó en el Covid-19, sino en una fuerza mayor derivada de las normas adoptadas por el Gobierno Nacional y departamental que han conllevado a la imposibilidad de desarrollar de manera normal el objeto social de la Compañía.

A su vez, Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. tiene la garantía y la certeza de que la suspensión del contrato de trabajo de la accionante sustentada en un caso fortuito o fuerza mayor es totalmente aplicable por conducto de la incorporación al ordenamiento jurídico del artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo Del Trabajo, subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990.

No se está ante un perjuicio irremediable por el hecho de que el accionante se encuentre en suspensión del contrato de trabajo. Si bien el accionante no recibirá salario durante unos días, cuenta con el retiro parcial de sus cesantías en el Fondo Nacional del Ahorro.

Señala que se viola el principio de subsidiariedad, en tanto la accionante lo que pretende realmente es el pago de salarios, esto no es una pretensión inmediata, urgente, impostergable, sino una simple controversia de índole ordinaria laboral que puede ser debatida ante la jurisdicción ordinaria laboral. Adicionalmente, menciona que la



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

trabajadora no puede pretender que la acción de tutela sea el mecanismo para que sus intereses particulares estén por encima del interés general, pues el interés general en este caso es aceptar, compartir y en virtud de la obligación de lealtad del trabajador, comprender que esta medida transitoria es necesaria para que en el futuro siga existiendo la Compañía. Aduce que, la accionante no cuenta con la condición de padre cabeza de familia.

Indica que el accionante incurre en reiteración de narraciones, además de asuntos superfluos, irrelevantes, manifestaciones imprecisas que pueden permitir que el Juez de Tutela incurra en error. De manera resalta que no ha incumplido norma alguna en materia laboral colombiana, y no ha presionado al accionante de ninguna manera para que adopte una u otra forma laboral.

Manifiesta que, se debe tener en cuenta que, a partir de mediados de marzo de 2020, cuando el Gobierno Nacional adoptó medidas que conllevaron al cierre de los aeropuertos en Colombia, para el caso concreto de la accionante las dos quincenas de marzo se pagaron de manera total, con prestación personal del servicio. Las dos quincenas de abril se pagaron de manera total, en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Del 5 de mayo al 21 de mayo, estuvo en disfrute de vacaciones. Los días de mayo que no estuvo en disfrute de vacaciones igual se le pagaron sin prestación del servicio. A partir del 2 de junio de 2020, el contrato de trabajo del accionante fue suspendido en términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. En el mes de junio se realizó el pago de la prima de servicios correspondiente a primer semestre del 2020.

SAI ha respetado los derechos laborales y ha atendido en la medida de sus posibilidades administrativas, financieras y técnicas las recomendaciones impartidas por el Ministerio del Trabajo, al punto que, en el caso concreto de la demandante, hizo uso, hasta donde fue posible de la facultad prevista en el artículo 140 del CST, esto es el pago de salario sin prestación de servicios.

SAI forzada por las circunstancias se vio obligada a suspender el contrato de trabajo, al encontrarse configurada una circunstancia de fuerza mayor, que impide la ejecución del contrato de trabajo; empero, tal determinación no se traduce en una afectación al mínimo



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

vital. La empresa además asumió la totalidad del pago de los aportes a seguridad social en salud y pensiones, adjunto a esto, congelo los prestamos realizados por la compañía.

De igual forma, procedió a pronunciarse respecto de los hechos del escrito tutelar, oponiéndose a que se amparen los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna y al trabajo, y teniendo en cuenta entre otros que, en relación con el derecho al mínimo vital que el encontramos que la suspensión del contrato de trabajo no obedece a una decisión caprichosa ni mucho menos arbitraria de la compañía, sino por el contrario, a un estado de fuerza mayor o caso fortuito que actualmente impide el desarrollo de la actividad laboral.

Presentó a su vez, como fundamentos de derecho que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito como un acto legítimo que no requiere autorización del ministerio de trabajo. He indicó entre otros que, de manera previa a la decisión de suspender algunos contratos de trabajo, se realizaron las acciones que razonablemente estaban al alcance de la compañía. Sin embargo, hechas todas estas acciones, la compañía se vio en la imperiosa necesidad de suspender el contrato de trabajo del personal, en donde la operación no permite trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexibles u otras medidas administrativas. Visto el panorama anterior se debe poner de presente que, según la normatividad vigente que da un panorama de confianza legítima y seguridad jurídica, es dable la aplicación de normas jurídicas, entre ellas, la suspensión del contrato de trabajo.

Alegó a su vez, confianza legítima y seguridad jurídica, por cuanto la suspensión del contrato de trabajo con ocasión a la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito es legalmente permitida. Prevalencia del interés general, retiro de cesantías por suspensión del contrato de trabajo e inexistencia de vulneración al mínimo vital de la parte accionante. Inexistencia de perjuicio irremediable – no procede la tutela ni siquiera como mecanismo transitorio. Nadie está obligado a la imposible en tanto la solicitud realizada por el accionante de mantener el salario a pesar de la suspensión del contrato de trabajo es una pretensión imposible de realizar para la compañía y que pondría en graves dificultades a la misma, incluso poniendo en riesgo la viabilidad de la compañía. Inexistencia de condición de cabeza de familia. Violación del principio de subsidiariedad. Sobre la naturaleza jurídica de las circulares y su carácter vinculante. El deber de probar que recae sobre la accionante y, por último, inexistencia de violación de derechos.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

h) Carlos Monzón López

Solicitó le sea desvinculado de la presente acción constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva. En tanto, debe tenerse en cuenta que, si bien ostenta la calidad de Representante Legal de la Empresa SAI S.A.S., la acción de tutela no puede imputarse una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante por el simple hecho de haberse mencionado de pasada su nombre y cargo.

Adujo que, atendiendo a la emergencia sanitaria que estamos viviendo a causa de la pandemia por la propagación del virus Covid - 19, las decisiones de las autoridades administrativas para prevenir el contagio de la pandemia, y ante la conducta diligente y responsable de la Compañía de dar cumplimiento a las instrucciones de aislamiento social preventivo obligatorio, se hace absolutamente imposible material y jurídicamente desarrollar las actividades y ejecutar los contratos de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa como conjunto tomó la obligada decisión de ejecutar lo establecido en El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, es decir, no fue una decisión caprichosa propia como persona natural, todo lo contrario, fue una decisión que se tomó en conjunto como la persona jurídica que es SAI, luego no es procedente la vinculación a esta tutela como persona natural, toda vez que no está habilitado para responder como persona natural, a los alegatos de la accionante, en esta acción de tutela.

Señala que, es evidente que la acción de tutela es improcedente, pues no es de alguna manera lógico que haya utilizado su rol de Representante legal de SAI S.A.S., para dejar de generar operaciones solamente para menoscabar derechos fundamentales al accionante, es evidente que ante la coyuntura tan desafortunada que estamos viviendo, la Empresa ha hecho sus esfuerzos para mantener los contratos laborales y garantizarle el derecho al trabajo de todos los colaboradores, tomando decisiones drásticas pero en todo acertadas, como lo es la suspensión del contrato de trabajo mientras subsista el estado de emergencia sanitaria en todo el territorio nacional. Así las cosas, la presente acción de tutela únicamente pretende debatir unas circunstancias laborales que de ninguna manera son circunstancias inherentes a derechos fundamentales de la persona.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Adujo que no es cierto la manera como el accionante se refiere a su persona como el artífice del plan de licencias no remuneradas, las decisiones adoptadas no son producto de un actuar personal ni mucho menos caprichosa o improvisada solo por el hecho de ser el representante legal de la empresa; como lo puede notar, el plan de licencias no remuneradas fue ejecutada por la empresa SAI S.A.S siendo esta una persona jurídica, que solo busca la manera de mantener vigentes los contratos laborales de los trabajadores causa del cierre del aeropuerto por razones más que evidentes.

De igual manera, se opone a las pretensiones de la acción de tutela alegando falta de legitimación en la causa por pasiva.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

6.1. Acción de tutela No. 2020 – 0357

a) Consideraciones:

Manifestó el Juez de primera instancia que desde el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud calificó al COVID-19 como una pandemia, fenómeno de salud pública ha afectado gravemente el sector económico y laboral por el aislamiento social para evitar la propagación del virus. Como resultado de eso el Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declaró el estado de Emergencia por calamidad sanitaria y pública en los términos del art., 215 de la Carta Política y entre las medidas más extremas ordenó el aislamiento preventivo obligatorio.

En ese contexto, según los informes recogidos que la fuerza mayor sustentó la suspensión del contrato laboral del accionante, la que fue efectiva a partir de junio de este año y por un período que subsiste mientras duren las causas que dieron lugar a la suspensión con un fundamento legal como el artículo 51 del C.S.T.

Lo anterior implica que el contrato laboral continúa vigente con la suspensión de las obligaciones recíprocas entre los contratantes como prestar el servicio y pagar el salario,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

pero con importantes garantías como el pago por parte del empleador de los aportes y cotizaciones que constituyen la seguridad social de su trabajador, situación que de entrada no comporta ninguna vulneración a los derechos denunciados como conculcados y si se muestra como una controversia de carácter contractual de carácter pecuniario por el pago de acreencias laborales que tiene que ser conocida, debatida y decidida ante el juez ordinario laboral, lo que en suma hace que este mecanismo constitucional sea improcedente y deba ser negado el amparo constitucional solicitado.

Recordó que el Código Sustantivo del Trabajo otorga la posibilidad de suspender el contrato por “1. *Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución (...)*”, razón por la que el empleador el 8 de mayo hogaño, decidió y notificó al accionante la suspensión del contrato, no sin antes ofrecer alternativas con las que se resguardaban los intereses financieros de la compañía y también se protegía al trabajador a efectos de que se pudiera acceder más fácilmente a los beneficios que ofrece el Gobierno Nacional en medio de la emergencia, lo que el accionante decidió no acoger.

Precisó que la afectación al mínimo vital no se da en este caso, ya que si bien es cierto se expone la ausencia de salario por la suspensión del contrato de trabajo como una causa a la afectación del mínimo referido, lo cierto es que dicho concepto tiene que ver con una desprotección total y esta no es la realidad del accionante quien puede acceder a los demás beneficios dispuestos por el Gobierno Nacional para procurar un equilibrio en la consecución de los recursos que ha dejado de obtener durante la emergencia, máxime si se tiene en cuenta que durante los meses de marzo, abril y mayo de este año, se le reconoció el salario y en el mes de junio se le pago lo correspondiente a la prima legal como garantía de dicho mínimo.

Esta es la razón principal para considerar que la controversia puesta en conocimiento de esta juez constitucional no incide en los derechos fundamentales de la accionante, revistiendo las características de una controversia de carácter contractual y pago de acreencias que debe ser conocida por el juez ordinario laboral, haciendo a este mecanismo constitucional improcedente para reclamar pretensiones de pago y resoluciones contractuales.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

La accionante asegura ser el sustento de su hogar y encontrarse en un estado de debilidad manifiesta que afecta su mínimo vital, pero como se consideró anteriormente, tal afectación debe ser manifiesta, lo que no se da en este caso, logrando identificar que continúa la asistencia de la seguridad social vinculada a la E.P.S., Sanitas la que se puede extender a su madre, adicionalmente, se encuentra vigente en la Caja de Compensación Familiar Compensar y al Fondo Nacional del Ahorro, quienes ofrecen beneficios según los lineamientos del Gobierno Nacional durante la emergencia y que, dicho sea de paso, la accionante no ha solicitado

En conclusión, ante la imposibilidad de determinar la conculcación de derechos fundamentales como un elemento general de la subsidiariedad con la que se debe interponer esta acción de tutela, la accionante deberá acudir al debate propio de las controversias derivadas para el pago de sus salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato de trabajo ante la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que la acción de tutela resulta improcedente y consecuentemente se negará el amparo.

b) Orden: Negar la acción de tutela.

7.- Impugnación: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante, presenta impugnación alegando:

- La sentencia no se ajusta a los hechos antecedentes que motivaron la tutela ni al derecho impetrado, por error de hecho y de derecho, en el examen y consideración de su petición; Se niega a cumplir el mandato legal de garantizar al agraviado el pleno goce de su derecho, como lo establece la ley; Se funda en consideraciones inexactas cuando no totalmente erróneas; Incurre el fallador en error esencial de derecho, especialmente respecto del ejercicio de la acción de tutela y el debido proceso, que resulta inane mis pretensiones, por errónea interpretación de sus principios. Se viola con esa decisión el debido proceso y el derecho de defensa.

Alegan que la suspensión de contratos de trabajo si necesita autorización del ministerio del trabajo y la compañía Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S, hizo caso omiso a la normatividad con respeto a la suspensión de trabajo. A la fecha de hoy La



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

compañía no solo continúa con la presión a sus empleados de aceptar licencia no remuneradas para el mes de julio, por 6 y un año.

De igual manera, solicita se declare la nulidad a efectos se vincule otras entidades.

8.- Problema jurídico:

¿Son procedentes las alegaciones de impugnación frente a que la sociedad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales de la tutelante con ocasión de la suspensión de su contrato de trabajo?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Fundamentos de derecho:

“.. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral

4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia[171].

...

4.3. Subsidiariedad. De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario[173], que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable[174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables...”¹

De igual manera, ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre la suspensión del contrato laboral en sentencia T – 048 de 2018:

¹ Sentencia T-188/17



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

“... Suspensión del contrato laboral

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,^[6] 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^[7] 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^[8] 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...”

b.- Caso concreto:

Procedencia: Revisado el escrito de tutela, así como las pretensiones de esta, se evidencia que se dirige la acción a que se ordene a la sociedad accionada, el pago de salarios a la tutelante, se declare la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo, ordenando a su vez, el reintegro a las funciones de la trabajadora.

En tal sentido, ha de indicarse que encuentra este Despacho que, el reproche de la tutelante se ocasiona a raíz de la declaratoria de suspensión de los contratos por fuerza mayor efectuada por la empresa accionada. Sobre dicho particular y conforme la citada sentencia



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

T – 048 de 2018, se ha precisado por la jurisprudencia constitucional que *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.*

Sobre dicha suspensión indicó la Corte Constitucional en ese fallo que, *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.*

Así mismo, en referencia a los argumentos de la existencia de la causal de suspensión de fuerza mayor o caso fortuito, ha de precisarse que la sala de Casación Laboral se pronunció donde sobre dicho particular en sentencia del veintiuno (21) de mayo de dos mil dos (2002), M.P. José Roberto Herrera Vergara, donde indicó:

“...En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así: “ Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc’

“Consiguientemente, 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



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83).

“Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. (ver Sentencia de Noviembre 13 de 1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)...”

Corolario, advierte este Despacho que la suspensión del contrato de trabajo de la accionante se encuentra ajustada a la normativa laboral, que configura la posibilidad de aplicación de dicha medida por fuerza mayor o caso fortuito. Adjunto a esto, es un hecho de conocimiento público la situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país a raíz de la pandemia del Covid – 19, que ha trascendido a las esferas económicas y empresariales, siendo de forma efectiva una situación que resulta irresistible e imprevisible a los empleadores que por dichas circunstancias han debido cerrar sus operaciones y establecimientos.

Así las cosas, ante la existencia de una causal de fuerza mayor o caso fortuito, que impide la ejecución de los contratos, es acertado que proceda el empleador hacer uso de la suspensión de los contratos, esto siempre que continúe con el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social, como ha sido indicado por la jurisprudencia constitucional.

De tal manera, nota el Despacho que de forma efectiva la aquí empleadora y accionada ha continuado realizando los aportes a seguridad social de la tutelante, así mismo y ante la situación, ha procedido a reconocerle el pago de las dos quincenas del mes de abril sin prestación del servicio, así como se le concedió en el mes de mayo el disfrute de sus vacaciones, se le canceló otros días de mayo sin prestación del servicio. Adjunto se realizó el pago de la prima de servicios. No obstante, argumenta no poder continuar con la cancelación de los salarios de acuerdo con la carga laboral que tiene con todos sus trabajadores. Escenario en el que no puede intervenir este Despacho para ordenar continuar



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

el pago de salarios a los accionados, más aún al no haber prestación del servicio. Sin que tampoco sea procedente ordenar el reintegro de las funciones laborales a la accionante, por cuanto es de público conocimiento las restricciones en las distintas actividades comerciales y aeropuertos ordenadas por el Gobierno Nacional y Distrital.

Ha de resaltarse, que estas acciones de pago de la empleadora conllevan advertir su esfuerzo por mantener las condiciones de los trabajadores, así como hacer uso de las medias que ha indicado en un principio el Ministerio de Trabajo en la Circular 21 de fecha 17 de marzo de 2020. Sin embargo, encuentra este Juzgado que como ya se precisó, la suspensión de los contratos está fundamentada en la normativa laboral, sin que pueda entrar este Despacho a ordenar se realicen de determinada manera las funciones laborales desempeñadas por la accionante o si las mismas pueden desarrollarse por los mecanismos sugeridos por el Ministerio, como son trabajo en casa, teletrabajo o jornada flexible.

Obra advertir finalmente, que la parte accionante cuenta con los mecanismos ordinarios para el trámite de sus pretensiones, a fin de que de ser el caso sea la justicia ordinaria quien finalmente se pronuncie sobre los argumentos y pretensiones que esgrime.

En lo que refiere a la pretensión de orden al Fondo Nacional del Ahorro de autorización de retiro de las cesantías, debe señalarse que, en respuesta al requerimiento realizado por este Despacho, dicha entidad informó que, analizada su base de datos, frente a la señora Lina Yarley Aguilar Bobadilla, se evidenció trámite de retiro de parcial de cesantías el 12 de julio de 2019, para mejoras de vivienda. Mediante Orden de pago No 6519988 de 17 de julio de 2019, fueron girados los dineros, y no se evidencian más procesos de retiro de cesantías presentado por la accionante.

Corolario, sin solicitud de retiro de cesantías presentada por la accionante, ni realizado el trámite administrativo correspondiente, no puede dar orden alguna de entrega de las cesantías este Estrado Judicial, al no ser la acción de tutela una alternativa o sustitución de los procedimientos ordinarios para la presentación de peticiones.

Por último, frente a la nulidad deprecada en el escrito de impugnación, donde se alega la falta vinculación de personas adicionales a las aquí llamadas, nótese que dichos argumentos fueron desatados por la Juez de primera instancia, sin que de las pretensiones



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

del escrito tutelar encuentre este Despacho que se requiera vinculaciones adicionales, ni se concluya vulneración de derechos por ninguna entidad de las mencionadas.

De tal manera, este Despacho procederá a confirmar las sentencias de tutela proferidas en primera instancia por el Juzgado Séptimo (7°) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, por los motivos señalados en la parte motivada es esta sentencia,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR las decisiones impugnadas.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO

JUEZ

PZT