

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 – 0357
Acción de tutela No. 2020 – 0372
Proveniente del Juzgado Séptimo (7º) de Pequeñas Causas y Competencia
Múltiple de Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: 24 de agosto de 2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991, se emite sentencia de segundo grado en las actuaciones de la referencia, lo anterior de manera acumulada acorde con el Decreto 1834 de 2015.

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

Narciso Armando García Joven, identificado con la C.C. No. 7.703.761, quien actúa en nombre propio.

Edgar Daniel Gamboa Novoa, identificado con la C.C. No. 1.024.484.684, 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 miembro de Avianca Holding S.A., y CARLOS MONZÓN Gerente General SAI como representante legal.
- b) Fueron vinculados el Ministerio de Trabajo, Sindicato de Trabajadores de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI, Sintrasai, Avianca Holding S.A., Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir y Caja de Compensación Familiar Compensar.

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, a la vida y a la seguridad social.

4.- Síntesis de la demanda:

4.1. Acción de tutela No. 2020 – 0357

- a) *Hechos:* El accionante Narciso Armando García Joven manifiesta que, el 21 de diciembre del 2010, ingresó a laborar en la cooperativa de trabajo asociado “Servicopava”, como auxiliar de operaciones terrestres, con un contrato a término indefinido y prestaba servicios de asistencia en tierra en el aeropuerto El Dorado, a 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

empresa Aerovias del Continente Americano Avianca S.A. bajo la figura de tercerización laboral, que usaba la compañía Avianca S.A.

Desde el mes de febrero de 2019, es afiliado a la organización sindical SINTRASAI Sindicato de trabajadores de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. El 31 de octubre de 2017, el Ministerio del Trabajo, la compañía Aerovias del Continente Americano Avianca S.A y Servicios Aeropuerto Integrados. SAI. S.A.S., firmaron un acuerdo de Formalización Laboral, por la tercerización que se manejaba a través de la cooperativa de trabajo asociado “Servicopava” y Avianca S.A.

Por lo anterior, el 1 de noviembre de 2017, fue contratado 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, con vocación de permanencia, en el cargo de conductor tractorista, con un salario actual de \$1,413,000.00.

El 12 de marzo de 2020, bajo la Resolución No 385, el Ministerio de Salud y Protección Social decretó emergencia sanitaria en todo el territorio nacional con el fin de prevenir y controlar la propagación del COVID- 19. 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 las mismas y 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 el accionante no se postuló y no aceptó el programa de licencias no remuneradas que ofrecía la compañía como salida a la crisis en el sector aéreo.

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 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

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

Asesoramiento sindical, no aceptó solicitar la supuesta licencia no remunerada “voluntaria”.

La empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S., como salida a la crisis financiera producto de la cuarentena por la declaratoria del Estado de Emergencia económica, Social y Ecológica, por parte del gobierno nacional, tomo la determinación para el mes de abril del 2020, aplicarle el artículo 140 del código sustantivo de trabajo “Salario sin prestación del servicio. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.” y que le notificaría por parte de la compañía SAI S.A.S, si había algún cambio en su situación laboral. Se le canceló durante el mes de abril el sueldo básico por el cual está contratado e informó que no cancelaría ningún beneficio convencional ni en abril y meses posteriores.

Posterior dan a conocer nuevamente el plan de licencia no remuneradas para el mes de mayo el cual se podía aceptar de 1 a 6 meses sin ninguna remuneración, dan ultimátum de solicitar las licencias hasta el 29 de abril mediante las invitaciones para un conversatorio sobre los beneficios de postularse a la licencia no remunerada, demostrando claramente la utilización de un derecho laboral a beneficio de la empresa. Al ver la empresa la poca acogida que tuvo la nueva solicitud de acogerse a la licencia no remunerada optó por solicitar a sus empleados llegar a un acuerdo entre las partes con el fin de que cada trabajador voluntariamente aceptara rebajar su sueldo.

Nuevamente la compañía no obtuvo la respuesta esperada, por lo que el 6 de mayo le llegó un correo, cambiando la estrategia acogiéndose al numeral 2 de la circular 033 del 17 de abril del 2020 para la modificación de la jornada laboral y concertación de salario, con una carta a cada uno de sus empleados, sin dejar opción de decidir a mutuo acuerdo entre el trabajador y la compañía, solo informa que bajaría la jornada normal de 240 a 189 horas y el sueldo a un salario mínimo legal vigente, pero sin darle la opción al trabajador de negociar las nuevas condiciones como lo sugería la circular 033 del ministerio del trabajo, solo la compañía ofrece y obliga y no negocia y concertó; para lo cual nuevamente no aceptó.

Señala que de su único ingreso como empleado en la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S, depende la subsistencia de su esposa Diana Milena López Gil, quien es desempleada y ama de casa, sus hijos de 12 años, Jesús Santiago García López y Thalía García López, 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

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

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, también expresan que se exceptúan algunos casos cumpliendo con las circulares 021, 022, y 33 del ministerio del trabajo, 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.

Manifiesta que, la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S., dentro de sus decisiones frente a la problemática nacional, hizo caso omiso a la circular del ministerio del trabajo y de la protección social en la cual invitaba usar como empleadores para preservar las fuentes de empleo, y dentro de sus decisiones tomo la más rápida e ilegal de suspender los contratos de trabajo y obligar a sus trabajadores aceptar las licencias no remuneradas para quienes sus salarios, según ellos son altos.

En el mes de abril 2020, estando relevado el tutelante de sus funciones y aplicándole el artículo 140 del CST, la empresa emite una constancia mentirosa y engañosa, donde manifiesta que se encuentra relevado de sus funciones de acuerdo al artículo 53 del CST, para poder acceder a reclamar sus cesantías, dice que esa carta falta a la verdad pues su condición para el mes de abril nada tenía que ver con el artículo 53, “suspensión de contrato” y si artículo 140 del CST.

La empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A, se acogió al artículo 11 de la ley de bancarrota de los estados unidos, con el ánimo de realizar un proceso de reorganización de la compañía. El 11 de mayo, una corte de Estados Unidos, le autorizó a AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A y le permitió Cumplir compromisos laborales que se debían antes de la solicitud (incluyendo ciertos salarios, beneficios u otros tipos de compensación), así como mantener el esquema de compensación de sus empleados según sus prácticas normales de acuerdo con la protección solicitada bajo el Capítulo 11.

Aduce el accionante que, en su caso la empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S., suspendió su contrato de trabajo, por tal razón invoca la vulneración sufrida a su mínimo vital, al trabajo, bajo el entendido que su salario contratado devenga su único ingreso y carece de recursos adicionales, para poder suplir sus necesidades esenciales y básicas para subsistir, como es el alimento y el pago de sus acreencias financieras que los banco no le permitieron negociar, razón por la que le asiste legitimación en la causa por activa.

- b) *Petición:* Se tutelen los derechos fundamentales invocados. A su vez, se ordene a la empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A, 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 su empleo el accionante. Se declare la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo a término

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

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, así como los beneficios convencionales y/o extralegales dejado de pagar durante los meses de marzo, abril y mayo y se cancele los beneficios convencionales de los meses junio, julio y hasta diciembre del 2020. Se conmine a la a empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A, a cumplir con las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y a no tomar represarías en su contra por la defensa de sus derechos fundamentales que solicita a través de esta acción de tutela.

4.2. Acción de tutela No. 2020 – 0372

- c) *Hechos:* El accionante Edgar Daniel Gamboa Novoa manifiesta que, el 1 de noviembre del 2015, 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.

Desde el mes de febrero de 2020, es afiliado a la organización sindical SINTRASAI Sindicato de trabajadores de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. A principios del mes de septiembre del año 2017 aun estando con SERVICOPAVA, bajo presión le hicieron firmar una sustitución patronal con la compañía SAI (Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding), a partir del 31 de octubre de 2017.

Como consecuencia del acuerdo de formalización laboral, el 01 de noviembre de 2017, fue contratado por la compañía Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding, con muchas desmejoras bajo un contrato a término fijo de un año en jornada completa, con vocación de permanencia, en el cargo de agente de operaciones terrestres, con un salario actual de \$750.000.

Aduce que, es una persecución laboral por haber pertenecido a Servicopava, trabajan bajo presión, de parte de seguridad, líderes y jefes, cuando se presenta la oportunidad les dicen que si no les sirve que la puerta está abierta para que renuncien.

El 12 de marzo de 2020, bajo la Resolución No 385, el Ministerio de Salud y Protección Social decretó emergencia sanitaria en todo el territorio nacional con el fin de prevenir y controlar la propagación del COVID- 19. 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 las mismas y 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



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

propuesta con la amenaza de perder sus puestos de trabajo; a la cual el accionante no se postuló y no aceptó el programa de licencias no remuneradas que ofrecía la compañía como salida a la crisis en el sector aéreo.

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 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”.

La empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S., como salida a la crisis financiera producto de la cuarentena por la declaratoria del Estado de Emergencia económica, Social y Ecológica, por parte del gobierno nacional, tomo la determinación para el mes de abril del 2020, aplicarle el artículo 140 del código sustantivo de trabajo “Salario sin prestación del servicio. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.” y que le notificaría por parte de la compañía SAI S.A.S, si había algún cambio en su situación laboral. Se le canceló durante el mes de abril el sueldo básico por el cual está contratado e informó que no cancelaría ningún beneficio convencional ni en abril y meses posteriores.

Posterior dan a conocer nuevamente el plan de licencia no remuneradas para el mes de mayo el cual se podía aceptar de 1 a 6 meses sin ninguna remuneración, dan ultimátum de solicitar las licencias hasta el 29 de abril mediante las invitaciones para un conversatorio sobre los beneficios de postularse a la licencia no remunerada, demostrando claramente la utilización de un derecho laboral a beneficio de la empresa. Al ver la empresa la poca acogida que tuvo la nueva solicitud de acogerse a la licencia no remunerada optó por solicitar a sus empleados llegar a un acuerdo entre las partes con el fin de que cada trabajador voluntariamente aceptara rebajar su sueldo. Nuevamente la compañía no obtuvo la respuesta esperada, por lo que el 6 de mayo le llegó un correo, cambiando la estrategia acogiéndose al numeral 2 de la circular 033 del 17 de abril del 2020 para la modificación de la jornada laboral y concertación de salario, con una carta a cada uno de sus empleados, sin dejar opción de decidir a mutuo



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

acuerdo entre el trabajador y la compañía, solo informa que bajaría la jornada normal de 240 a 189 horas y el sueldo a un salario mínimo legal vigente, pero sin darle la opción al trabajador de negociar las nuevas condiciones como lo sugería la circular 033 del ministerio del trabajo, solo la compañía ofrece y obliga y no negocia y concertó; para lo cual nuevamente no aceptó.

Señala que de su único ingreso como empleado en la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S, depende la subsistencia de su señora madre Flor María Novoa y actualmente pago las cuotas de su apartamento, es la persona encargada de suministrar todo lo necesario para tener una vida digna, es el sustento del mínimo vital de su hogar y madre.

El 1 de junio 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 1 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, también expresan que se exceptúan algunos casos cumpliendo con las circulares 021, 022, y 33 del ministerio del trabajo, por tales razones no darían el bono que se dio en el mes de abril y mayo a los que suspendieron y no pagarían la prima de servicios porque según ellos, no tendría derecho.

Se le indicó que, para los meses de Junio y Julio, no sería posible darle un auxilio económico, sumado a que en sus videoconferencias le manifestaron que la prima de servicios semestral, no se podía pagar por supuesta falta de recursos financieros, invitaron a sus empleados a llegar acuerdos con sus acreedores con el fin de poder estar tranquilos mientras pase la situación que se vive en el país, situación que lo deja en total vulnerabilidad económica pues a la fecha ya los recursos para mercado, arriendo, servicios y las acreencia, se le agotaron y de parte del gobierno nacional no ha recibido ninguna ayuda y más aún, que los bancos le negaron la posibilidad de ampliar los créditos para bajar las cuotas y si así lo hicieran no tiene el dinero para asumir las mismas, pues si no tiene para sostener lo mínimo de su calidad de vida de su familia como es la alimentación y un techo, menos una cuota bancaria.

Manifiesta que, la empresa Servicios Aeropuerto Integrados SAI. S.A.S., dentro de sus decisiones frente a la problemática nacional, hizo caso omiso a la circular del ministerio del trabajo y de la protección social en la cual invitaba usar como empleadores para preservar las fuentes de empleo, y dentro de sus decisiones tomo la más rápida e ilegal de suspender los contratos de trabajo y obligar a sus trabajadores aceptar las licencias no remuneradas para quienes sus salarios, según ellos son altos.

En el mes de abril el señor Carlos Arturo González Zambrano, presidente de la Organización sindical SINTRAUNIEMCALI, el cual, como defensor de los 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

Humanos y laborales, presentó queja ante el Ministerio por la situación de las Empresas Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding S.A y Aerovias del Continente Americano Avianca S.A., la cual ya tiene iniciación preliminar y según el inspector del trabajo existen méritos suficientes para sancionar a las citadas empresas. La organización sindical SINTRASAI, presentó ante el Ministerio de Trabajo, queja administrativa contra la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A y el ministerio no ha adelantado ninguna acción en contra de la compañía.

La empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S a la fecha no ha socializado con la organización sindical SINTRA SAI, ni las acciones antes y después, desconociendo la representación que ese sindicato tiene de sus afiliados, haciéndolo invisible y sumado al acoso sindical y laboral por los miembros de la organización sindical y sus directivos.

En el mes de abril 2020, estado relevado el tutelante de sus funciones y aplicándole el artículo 140 del CST, la empresa emite una constancia mentirosa y engañosa, donde manifiesta que se encuentra relevado de sus funciones de acuerdo al artículo 53 del CST, para poder acceder a reclamar sus cesantías, dice que esa carta falta a la verdad pues su condición para el mes de abril nada tenía que ver con el artículo 53, “suspensión de contrato” y si artículo 140 del CST.

La empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding S.A., tiene la liquidez junto con los fondos generados por sus operaciones en curso (como el transporte de carga), para apoyar el negocio durante el proceso de reorganización. Y que la compañía no ha parado sus operaciones aeronáuticas y no ha dejado de recibir ingresos. En conclusión, la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding S.A, para el mes de junio toma la decisión unilateral de suspender mi contrato de trabajo sin tomar en cuenta las alternativas del ministerio del trabajo y solo lo hace a represalias por aceptar la licencia no remunerada que propuso la empresa.

Aduce que, la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados SAI. S.A.S miembro de Avianca Holding S.A, suspendió su contrato de trabajo, por tal razón invocó la vulneración sufrida a su mínimo vital individual y familiar, al trabajo , bajo el entendido que de su salario contratado devenga su único ingreso y carece de recursos adicionales, para poder suplir sus necesidades esenciales y básicas para subsistir como es el alimento y el pago de sus acreencias financieras que los bancos no le permitieron negociar , razón por la que le asiste legitimación en la causa por activa.

- d) *Petición:* Se tutelen los derechos fundamentales invocados. A su vez, se ordene a la empresa SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS. SAI. S.A.S miembro de AVIANCA HOLDING S.A, 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 su empleo el

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

accionante. Se declare la ilegalidad y se ordene levantar 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 miembro de AVIANCA HOLDING S.A, a cumplir con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y a no tomar represarías en su contra por la defensa de sus derechos fundamentales que solicita a través de esta acción de tutela.

5- Informes:

5.1. Acción de tutela No. 2020 – 0357

a) Nueva 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 el accionante Narciso Armando García Joven y su representada no existe contrato laboral alguno, 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. De los mismos hechos de la tutela puede observarse la claridad con la cual indica el accionante que fue contratado directamente por dicha Cooperativa bajo un contrato a término indefinido. Todo lo

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

anterior, conduce a que entre el actor y AVIANCA S.A. no ha existido una relación laboral subordinada.

El actor aporta copia del contrato de trabajo suscrito con la sociedad SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS SAI S.A.S, quien para todos los efectos es su empleador. Así entonces, siendo que SERVICIOS AEROPUERTO INTEGRADOS SAI S.A.S, y AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A., son personas jurídicas diferentes, y ésta 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.

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.

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, será el Juez Ordinario Laboral, quien en desarrollo de sus indiscutibles potestades y luego de surtirse el trámite procesal pertinente, con observancia de las garantías de defensa y contradicción, conforme a las pruebas obrantes, determinará en cada caso en concreto si se configura causal de fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo.

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

Solicitando negar por improcedente el amparo constitucional solicitado por el actor, ante la inexistencia de afectación alguna a sus derechos fundamentales.

b) Ministerio del Trabajo

Señaló que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Precisó frente a la suspensión del contrato de trabajo lo establecido en el capítulo IV, artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia de Tutela 048 de 2018, respecto a la suspensión del contrato de trabajo, indicando que ante la notificación de la suspensión del contrato de trabajo, donde el trabajador expuesto a protección especial del Estado, sólo un juez constitucional, previa valoración concreta de los hechos podrá determinar si vulnera o no, algún derecho fundamental.

Señalar que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, ese Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

El 19 de marzo, ese Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19. En este mismo documento, ese Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Resultando claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que

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

son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adujo a su vez, improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. Preciso los objetivos y funciones del Ministerio del Trabajo y la existencia de medio judicial ordinario. Solicitando al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante

c) 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 del señor 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, lo cual él fundamenta como carencia de ingresos para su manutención básica, no se puede perder de vista que el Decreto 488 de 2020 brindó alternativas a los trabajadores dentro de las cuales se resalta el retiro parcial de las cesantías, siendo que el accionante está afiliado al fondo privado de cesantías Porvenir, adicionalmente, y como se le indicó al señor accionante desde la notificación de la suspensión de fecha 08 de mayo, la empresa decidió conceder por mera liberalidad un auxilio extralegal no constitutivo de salario por la suma de \$877.803.

El accionante lo que pretende realmente es el pago de salarios, esto no es una pretensión inmediata, urgente, impostergradable, sino una simple controversia de índole ordinaria laboral que puede ser debatida ante la jurisdicción ordinaria laboral. Adicionalmente, menciona una querella que, según narra, busca exactamente lo mismo que esta tutela. El trabajador 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.

El señor accionante no cuenta con la condición de padre cabeza de familia. Él mismo confiesa tener una relación conyugal con la madre de los menores y no demuestra que su

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

esposa esté en una imposibilidad material de aportar en sus deberes familiares. Las simples manifestaciones no son medios de prueba.

Indica que el accionante incurre en reiteración de narraciones, narración 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 del 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. El 27 de abril de 2020, se ofreció por única vez, al señor accionante tomar una licencia no remunerada que no aceptó y por ello no se le aplicó nunca. El 06 de mayo de 2020, se le ofreció al accionante, que de mutuo acuerdo se adoptara la reducción de horas laborales y con ello la reducción de salario, pero él tampoco lo aceptó y por ello jamás se aplicó. A partir del 8 mayo de 2020, el contrato de trabajo del accionante fue suspendido en términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, reconoció para el mes de mayo de 2020 por mera liberalidad, a título de “Bono Covid19 No Salarial” un total de \$877.803. injustificable que el accionante omita mencionar esto.

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.

La parte accionante confiesa que, durante el mes de abril, fue exonerada de la prestación del servicio y aún sí, le fue pagado su salario. Sin embargo, ante la prórroga sucesiva de la suspensión de la operación aérea condujo a que la continuidad de esta medida se tornara insostenible y altamente gravosa para la continuidad de la empresa y del empleo de sus demás trabajadores. Es por ello por lo que, 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 vital.

A la demandante en el aviso de suspensión, SAI acompañó la medida de unos beneficios especiales, en un ejercicio solidario y un sobreesfuerzo financiero, la empresa asumió en su totalidad el pago de los aportes a seguridad social en salud y pensiones, de manera que el actor tenía que efectuar pago alguno por dichos conceptos. Congeló la deducción de los préstamos realizados por la Compañía. Otorgó por mera liberalidad, un auxilio no constitutivo de salario equivalente a OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TRES PESOS (1 SMMLV), es decir que recibirá en mayo cerca del 84%

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 salario básico pactado contractualmente. SAI entregó al trabajador los soportes exigidos para que pudiera acceder al retiro de sus cesantías, en los términos del Decreto 488 de 2020, con el fin de compensar el menor valor recibido. La suspensión del contrato de trabajo no afecta la cobertura y servicios por parte del Sistema de Seguridad Social Integral, pues se continúan realizando los aportes, como se dijo, asumidos en su totalidad por el empleador.

De igual forma, procedió a pronunciarse respecto de cada hecho 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.

Indicando 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, como, por ejemplo: Fue dispuesto el otorgamiento y disfrute de vacaciones causadas para el mes de mayo de 834 de sus trabajadores. Así mismo se dispuso el pago de salario sin prestación del servicio en los términos del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo para 447 trabajadores (entre los cuales estuvo incluido el señor accionante). Fue lanzado un programa de licencias no remuneradas al que se postuló libre y voluntariamente más del 63,5% de la planta de nuestros trabajadores y fueron aprobadas 288 de estas licencias. Se dio manejo administrativo en Home Office a aquellas tareas y funciones que se pueden y necesitan seguir ejecutando por esta modalidad para solventar la crisis y, finalmente, se exceptuaron de la aplicación de suspensiones de contrato, a trabajadoras en periodo de gestación así, como a las personas con enfermedades catastróficas en curso de ser resueltas, con lo que se acataron las sugerencias de las Circulares 021, 022 y 033 del Ministerio de Trabajo.

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. Inexistencia de perjuicio irremediable – no procede la tutela ni siquiera como mecanismo transitorio. Nadie está obligado a la imposible en tanto 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

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 mi representada. Violación del principio de subsidiariedad. Sobre la naturaleza jurídica de las circulares y su carácter vinculante. El deber de probar que recae sobre Narciso Armando García Joven. El accionante no cumple con los requisitos jurisprudenciales establecidos por la corte constitucional para ostentar la condición de padre cabeza de familia y por último, inexistencia de violación de derechos.

d) Porvenir S.A

Manifestó que el señor Narciso Armando García Joven se encuentra en estado vigente en esa Sociedad Administradora, con última relación laboral con Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. Nit. 892400643 y con último periodo pago mayo de 2020, y novedad de licencia no remunerada desde mayo de 2020.

Señala, que una vez verificada su base de solicitudes se ha podido establecer que a la fecha el señor Narciso Armando García Joven no ha radicado ningún tipo de solicitud en esta Sociedad Administradora. Alegando a su vez falta de legitimación en la causa y que es evidente que la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. desde ningún punto de vista sea por acción u omisión ha trasgredido los Derechos Fundamentales del señor Narciso Armando García Joven.

En virtud de esto, solicita se le desvincule de la presente acción de tutela, ya que es claro que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al señor Narciso Armando Garcia Joven por los motivos arriba expuestos y en su lugar.

e) Compensar Entidad Promotora de Salud

Indicó que, Compensar EPS carece de legitimación en la causa por pasiva en el presente trámite constitucional, toda vez que el señor Narciso Armando García Joven, se encuentra afiliado a la EPS SANITAS. Dicha información se puede ser corroborada en la página WEB de la Base única de Afiliados de la ADRES. En ese sentido corresponde a SANITAS EPS suministrar información al despacho relativa al estado de salud de la accionante y trámites ante el área de medicina laboral y expedición de incapacidades.

De igual forma, arguyó inexistencia de vulneración de derechos fundamentales y solicitó su desvinculación.

f) Caja de Compensación Familiar Compensar

Precisa que, la presente acción de tutela no se formula directamente en contra de su representada, por el contrario, la actora formula sus pretensiones directamente en contra de su empleador. Sin embargo, vincula a su representada al presente trámite constitucional a fin de constatar, la existencia de un beneficio a favor de la accionante.

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

En tal sentido manifiesta que, el Accionante Narciso Armando García Joven, presenta vinculación Activa en Compensar Caja de Compensación Familiar como trabajador de la empresa Servicios Aeroportuarios 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 el Accionante Narciso Armando García Joven, se encuentra activo como Cotizante en Sanitas EPS.

El 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 el Accionante Narciso Armando García Joven en la presente Acción de Tutela, 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, el Accionante no cumple las condiciones para realizar la postulación al Subsidio de Emergencia.

En concordancia con la información del Accionante Narciso Armando García Joven 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.

5.2. Acción de tutela No. 2020 – 0372

g) 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 del señor DANIEL GAMBOA NOVOA 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



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

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 del 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.

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. siento 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.

h) Caja de Compensación Familiar Compensar

Precisa que, la presente acción de tutela no se formula directamente en contra de su representada, por el contrario, la actora formula sus pretensiones directamente en contra de su empleador. Sin embargo, vincula a su representada al presente trámite constitucional a fin de constatar, la existencia de un beneficio a favor de la accionante.

En tal sentido manifiesta que, el accionante Edgar Daniel Gamboa Novoa, presenta vinculación Activa en Compensar Caja de Compensación Familiar como trabajador de la empresa Servicios Aeroportuarios 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 el Accionante se encuentra activo como Cotizante en Famisanar EPS.

El 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 el Accionante Narciso Armando García Joven en la presente Acción de Tutela, en la certificación laboral indica

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 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, el Accionante no cumple las condiciones para realizar la postulación al Subsidio de Emergencia.

En concordancia con la información del Accionante donde confirman que, cuenta con vinculación activa al Sistema de Seguridad Social, informan que no es posible aprobar los beneficios del Subsidio de Emergencia. Por lo anterior, solicitan se denieguen las pretensiones formuladas en contra de esa entidad.

i) Ministerio de Trabajo

Reiteró la contestación allegada frente al trámite de la acción de tutela 2020 – 357, precisada en líneas anteriores.

j) Porvenir S.A.

Informó que el señor Edgar Daniel Gamboa no se encuentra afiliada a Porvenir S.A., y no presenta cuenta de cesantías. A su vez, reiteró la contestación esgrimida en la acción de tutela 2020 – 357, precisada en líneas anteriores.

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

Precisó frente al caso en particular del accionante Edgar Daniel Gamboa que, 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 05 de mayo al 21 de mayo el señor accionante estuvo en disfrute de vacaciones.

Los días del mes de mayo en que el señor accionante no estuvo en disfrute de vacaciones, igualmente se pagaron sin prestación del servicio en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. El 27 de abril de 2020 se ofreció al señor accionante tomar una licencia no remunerada que no aceptó y por ello no se le aplicó nunca. El 25 de mayo de 2020 se ofreció nuevamente tomar una licencia no remunerada que no aceptó y por ello no se le aplicó nunca. Las dos quincenas de mayo se pagaron de manera total, en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo y pago de las vacaciones.

A partir del 01 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. El 16 de junio de 2020 se realiza el pago del 100% de la prima de servicios correspondiente al primer semestre del año en curso, tal y consta en el desprendible adjunto.

De otra parte, esgrimió los mismos argumentos presentados en el trámite de la acción de tutela 2020 – 357, citada en líneas anteriores.

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

l) Sintrasai

Manifestó que la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados S.A.I. S.AS, durante los meses de marzo, abril, mayo y junio sistemáticamente a violentado los derechos laborales de sus empleados, sometiendo a sus trabajadores a presión para la toma de decisiones nada favorables para ellos y sus familias. Esas decisiones no han sido tomadas por convicción, son tomadas bajo la premisa de la cancelación de contratos, y que es voluntaria pero obligatoria para la estabilidad de sus puestos de trabajo.

La empresa accionada se aprovecha del desconocimiento de la normatividad laboral de sus empleados, la necesidad de un puesto de trabajo. La empresa lanza un programa de licencias no remuneradas entre sus trabajadores, con el fin de que, supuestamente Voluntarias, se postulen a las mismas. Las licencias no remuneradas, según el orden legal debe nacer en la voluntad y la necesidad del trabajador, para ausentarse de prestar el servicio contratado, con el fin de dedicarse a una actividad personal que requiere su atención total e inmediata. Pero en el caso en concreto, la empresa accionada, planifica un Programa, como ellos mismo confiesan, de licencias no remuneradas, con la necesidad de la empresa accionada de solucionar una situación y no la basa en la necesidad del trabajador.

Sostiene que la empresa accionada, con sus conductas viola los derechos fundamentales, laborales y humanos de sus empleados y los obliga a aceptar decisiones empresariales, así están afecten a sus trabajadores, como lo denuncia muy valientemente el señor EDGAR DANIEL GAMBOA NOVOA, convidando a proteger sus derechos fundamentales por el solicitados en sus pretensiones y que la empresa Servicios Aeroportuarios Integrados S.A.I. S.AS, no tome venganza, como es la costumbre las empresas miembros del Grupo Avianca Holding S.A.

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.

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

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 del 8 de mayo 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, 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 el mes de mayo recibió un auxilio por parte del empleador como garantía de dicho mínimo.

Adjunto 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, NARCISO ARMANDO GARCIA JOVEN 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.

6.3. Acción de tutela No. 2020 – 0372

a) Consideraciones:

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

Se reiteraron los argumentos elevados en el fallo de tutela 2020 – 357, señalando para el presente asunto a su vez que, el 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 vinculado a la E.P.S., Famisanar la que se puede extender a su madre, adicionalmente, se encuentra vigente en la Caja de Compensación Familiar quienes ofrecen beneficios según los lineamientos del Gobierno Nacional durante la emergencia, y que dicho sea de paso, el accionante no ha solicitado.

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

Los accionantes, presenta impugnación en iguales términos, 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 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 los tutelantes con ocasión de la suspensión de sus contratos?

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

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

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:

“... 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

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

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: Revisados los escritos de tutela, así como las pretensiones de estas, se evidencia que se dirigen las presentes acciones para que se ordene el pago de salarios a los tutelantes, se declare la ilegalidad de la suspensión de los contratos de trabajo, ordenando el reintegro a las funciones de los accionantes.

En tal sentido, ha de indicarse que encuentra este Despacho que, el reproche de los tutelantes 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 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 a su vez 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:

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

“ 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 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 de los contratos de trabajo de los accionantes se encuentra ajustados 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 los tutelantes, así mismo y ante la situación, ha procedido a reconocer al señor Narciso Armando García Joven el pago de las dos quincenas del mes de abril sin prestación del servicio y el pago de un bono de auxilio



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

para el mes de mayo. Para el caso del señor Edgar Daniel Gamboa, se le cancelaron dos quincenas del mes de abril sin prestación del servicio, se le concedió en el mes de mayo el disfrute de sus vacaciones. 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 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 los accionantes, 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 esta fundamentada en la normativa laboral, sin que pueda entrar este Despacho a ordenar se realicen de determinada manera las funciones laborales desempeñadas por los accionantes o si las mismas pueden desarrollarse de alguna de 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.

Por último, frente a la nulidad deprecada por los accionantes en el escrito de impugnación, donde 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 de los escritos tutelares encuentre este Despacho que se requiera vinculaciones adicionales, ni se concluya vulneración de derechos por ninguna entidad de las convocadas, como es el caso del Ministerio de Trabajo.

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.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

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

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

PZT