

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C. Octubre doce de dos mil veintiuno.

Ref: TUTELA No.2020-381 de RICARDO LEGUIZAMO IBARRA contra SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI Y AVIANCA S.A. Vinculadas: TEMPORAL ADECCO Y MINISTERIO DE TRABAJO.

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de junio 17 de 2020, proferido por el Juzgado 11 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, dentro de la **ACCION DE TUTELA** arriba referenciada.

1°. ANTECEDENTES.

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, al debido proceso y a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital, que indica están siendo vulnerados por la sociedad demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que se vinculo en SAI desde el 18 de febrero de 2019 hasta el 17 de enero de 2020 mediante la temporal Adecco. Que el día 19 de enero de 2020 firmo contrato a término fijo con SAI SAS, el cual tiene un tiempo de duración de 6 meses y un pago mensual de \$ 1.493.017.

Señala que con la crisis de COVID - 19, SAI inicia un proceso de cuarentena y los envía a casa pagando el mes de marzo completo, pero coaccionando a firmar una licencia NO remunerada la cual se negó a firmar, Sin embargo, SAI reconoció el pago de nómina para el mes de abril y los programó en Standby cómo hasta el día de hoy se registra.

Indica que a final de abril y para el 6 de mayo, por medio de la plataforma Zoom volvió a coaccionar para que se acogieran al cambio de salario y horas labor debido a la crisis, correo que

respondió indicando que como vivía del salario se ve obligado a aceptar el cambio, en ajustar temporalmente y por el mes de mayo a 189 horas la jornada laboral, para percibir como remuneración \$877.803 (equivalente a 1SMMLV). - Que no acepto, ni hemos acordado con SAI, para los efectos de liquidador de primas, cesantías, vacaciones, indemnización, intereses etc, se tome le valor de "\$877.803 (equivalente a 1SMMLV)". para promediar, liquidar, o referenciar. para todos los casos anteriores y que se llegaren a presentar se debe realizar bajo los valores que reza el contrato de trabajo. - Este ajuste temporal será exclusivamente por el mes de mayo y no aplica para otra fecha.

Manifiesta que el día 8 de mayo, recibió un comunicado en donde SAI le cancelaba contrato por fuerza mayor y con ello les reconocen un salario mínimo por el mes de mayo.

Dice que tiene actualmente 52 años de edad, con un hijo menor de cinco años, diagnosticado como hipertenso, su esposa de profesión enfermera se encuentra sin trabajo, luego la afectación económica es alta y que No existe otro medio de sustento para el trabajador por lo cual en adelante estará desprotegido, de igual forma esta en estado de debilidad manifiesta pues en las presentes circunstancias es sumamente complejo encontrar otra forma de ingreso, además de su edad que lo coloca fuera del mercado laboral.

Refiere que el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud, declaró que el brote de COVID-19 es una pandemia, por la velocidad en su propagación, para lo cual recomendó a los Estados implementar acciones urgentes para la identificación, aislamiento, monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados, así como la divulgación de las medidas preventivas. Mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 y se adoptaron medidas para prevenir, controlar y mitigar la propagación del virus. El 18 de marzo de 2020, la OIT emitió un informe solicitando a los Estados la adopción de medidas urgentes, a gran escala y coordinadas basadas en tres pilares: proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos.

Dice que En concepto emitido por la Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo el día 19 de marzo de 2020, esa entidad manifestó que: "Las contingencias de salud, atendidas en la actualidad

por el sistema de seguridad social en salud y pensiones, es diferente a las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito como causas para la suspensión del contrato de trabajo” .y Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 457 de 2020, por medio del cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano, a partir de las cero horas del 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas del 13 de abril, en el marco de la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del coronavirus COVID-19.

Mediante Circulares 021 y 027 de 2020, el Ministerio de Trabajo ha hecho un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad obren conforme al principio de solidaridad, recordándoles que las empresas tienen una función social que implica obligaciones, y, que una de ellas es propender por el bienestar de sus trabajadores, y para cumplir dichos mandatos constitucionales, ha instado a los empleadores a hacer uso de medidas tales como: teletrabajo, trabajo en casa, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio. Del 24 de marzo al 11 de abril la Cooperativa le envió a un periodo de vacaciones que ya estaba causado.

Refiere que La empresa no realizo todas las gestiones necesarias con el fin de evitar la suspensión de los contratos de trabajo, además si bien es cierto los vuelos comerciales están suspendidos, los vuelos de carga se mantienen y también se están atendiendo vuelos humanitarios, y es por ello que era importante y obligatoria la verificación del Ministerio del Trabajo pues las operaciones continúan, pues AVIANCA que es lo mismo que SAI en realidad y que si no lo fuera esta no le ha suspendido la prestación del servicio para la atención de las aeronaves Por lo que la causal primera fuerza mayor o caso fortuito necesita una autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Solicita que a través de este mecanismo se ordene TUTELAR a favor del accionante los derechos fundamentales a una remuneración mínima vital y móvil, al trabajo en condiciones dignas y justas, a la salud, a la igualdad del accionante. ORDENAR a la empresa accionada, que, en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación de la providencia que resuelva la presente tutela, garantice el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales del peticionario, negadas por la accionada al suspender unilateral y arbitrariamente su contrato de trabajo.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 11 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, previo reparto, fue admitida mediante providencia de junio 2 de 2020 donde se dispuso oficiar a las partes accionadas para que, se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI

Da respuesta indicando que la suspensión del contrato de trabajo del accionante se fundamentó en el numeral 1° del artículo 51 el cual de manera expresa indica: “Subrogado.L.50/90, art. 4°. Suspensión. El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.”

Dice que La autorización que el Juzgado solicita aclarar si se dio, es aquella que se debe ejercer en el marco del numeral 3° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; no del numeral 1° como ocurrió en el presente caso, motivo por el cual no existe dicha autorización que reclama la parte accionante y que requiere el Juzgado.

Manifiesta que 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. Que 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.

Dice que 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 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.

Señala que el 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. Que 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.

Concluye que a título de resumen, 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 ocurrió lo siguiente: a) Las dos quincenas de marzo se pagaron de manera total, con prestación personal del servicio. b) Las dos quincenas de abril se pagaron de manera total, en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. c) 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. d) 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. e) 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, lo cual desvirtúa totalmente la afectación al mínimo vital de la parte accionante. Que 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.

Señala que 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 del señor RICARDO LEGUIZAMO IBARRA, 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.

Dice que el accionante omite indicar que, durante el mes de abril, fue exonerado 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 (operación de la que depende la actividad, pues los clientes son aerolíneas) 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.

Indica 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, por cuanto la empresa acompañó la medida en unos beneficios especiales y un sobreesfuerzo financiero, ya que 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). 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.

MINISTERIO DE TRABAJO

Indica 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 esa Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esa Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del 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.

ADECCO COLOMBIA S.A.

Manifiesta que no existe legitimación de la causa, teniendo en cuenta que de una lectura detallada de la acción se concluye que todas las declaraciones y solicitudes van encaminadas a un tercero ajeno a ADECCO COLOMBIA S.A., es decir, que no es la llamada a satisfacer las peticiones del accionante configurándose así la falta de legitimación en la causa por pasiva.

El Juzgado 11 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, mediante sentencia de fecha 17 de junio de 2020 negó el amparo de los derechos fundamentales incoados por el accionante, decisión que fue impugnada.

2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Conviene indicar que en la sentencia **SU-049 de 2017** la Sala Plena de la Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Indica la alta corporación en sentencia **T-041** de 2019: “Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: *“i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo*

hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, como son:

El Derecho al Trabajo: El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo "es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado." 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el "mínimo vital y móvil" y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

Con respecto al **Minimo Vital**, la Corte Constitucional ha definido el mínimo vital como aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc. "Por ello, la misma jurisprudencia ha entendido que el concepto de mínimo vital no sólo comprende un componente cuantitativo, la simple subsistencia, sino también uno cualitativo, relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundamental del ordenamiento constitucional".

De lo pedido en tutela de la respuesta allegada, el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado ha de confirmarse, ya que en primer lugar lo pedido debe debarirse en otro escenario y no en el constitucional, puesto que tal como lo indica la sentencia T-151 de 2017 que: "*la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007*".

En segundo lugar por cuanto la terminación del contrato se debió a un caso fortuito, y el empleador no incurrió en vulneración a los derechos fundamentales del accionante, por cuanto tuvo en cuenta las disposiciones legales y constitucionales emitidas por el gobierno Nacional en cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores, en virtud de la pandemia Covid-19, proponiendo a los trabajadores fórmulas como licencias, vacaciones, reducción de horas laborales y con ello la reducción de salario, fórmulas que el accionante no aceptó.

Igualmente debe tenerse en cuenta que la parte demandada hizo el pago del salario durante el mes de abril de 2020, sin prestación

del servicio, y durante el mes de mayo hubo un pago a título de bono covid-19, por tanto no hubo afectación al mínimo vital.

Pues esa terminación laboral como ya se indicó fue debido a las normas que adoptó el gobierno nacional, que impedía a la empresa desarrollar su labor y su objeto social. Por consiguiente, la suspensión del contrato se dio en los términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

No encuentra este Despacho que por parte de la sociedad accionada se hayan vulnerado los derechos invocados por el accionante y por ende el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe confirmarse toda vez que se ajusta a normas legales y constituciones y no amerita revocatoria ni nulidad alguna.

3°.- CONCLUSIÓN.

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.-

4°.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 11 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá de fecha 17 de junio de 2020.

Segundo: Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

Tercero: Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.

MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

Firmado Por:

Maria Eugenia Fajardo Casallas
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 027 Escritural
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1912a79de3a4179fb7fcf6f5d8b8d95a66833033d4a254b02efcdf16a5bb2b63**

Documento generado en 12/10/2021 05:08:12 a. m.

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