

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.
j45cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de agosto de dos mil veinte (2020)

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA No. 11001310304520200022000**
Accionante: **DAVID STEVEN MORENO BARRIOS**
Accionada(s): **ACTIVOS S.A.S. y SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S., miembro de AVIANCA HOLDING S.A. y Rosalba Cabrales Romero, como personera distrital de Bogotá.**

Procede el despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, previo el estudio de los siguientes,

ANTECEDENTES

Acude el señor David Steven Moreno Barrios a la acción constitucional de amparo, a fin de que se protejan sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital individual y familiar y al trabajo, que considera vulnerados por las accionadas.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que empezó a laborar el día 3 de enero de 2020 en la EMPRESA ACTIVOS S.A.S. como agente de operaciones terrestres, bajo la modalidad de contrato obra-labor, realizando labores como manejo de equipaje y carga, selección y segregación de equipaje desde las bandas e imagen y presentación de aeronaves, “tanto del cliente Avianca como de aerolíneas terceras, dentro de la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S. miembro de AVIANCA HOLDING S.A.”, arguyendo que entre ambas empresas accionadas hay un contrato, por el que él terminaba prestando sus servicios en esa forma.

El 21 de abril de 2020, luego de la declaratoria de emergencia decretada por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia por la que se atraviesa por el Covid-19, se le notificó que no podía asistir más a laborar, dejándolo sin programación hasta nueva orden; sin embargo, la empresa SAI pagó a sus empleados la segunda quincena de marzo completa, luego de lo cual le enviaron solicitudes para que se acogiera a licencias no remuneradas a partir del 1 de abril, pero para esa fecha finalmente le indicaron que lo relevaban de prestar sus servicios del 1 al 30 de abril, con el pago, por solidaridad, del salario básico y las prestaciones. Posteriormente le remitieron nuevos correos con planes para

acogerse a “licencias no remuneradas voluntarias” y que, de acceder a ello, se entendería suspendido el contrato de trabajo y, si no, el mismo sería cancelado.

En el último de los citados correos le indicaron que la determinación debía tomarse a más tardar el 28 de mayo de este año, por lo que el 26 de ese mes remitió comunicación accediendo a la suspensión del contrato; empero, el día siguiente recibió correo en el que le informaron que su contrato había sido terminado desde el 29 de mayo siguiente, y días después le consignaron su liquidación y le enviaron la planilla y certificado laboral, pese a que él no había firmado la liquidación.

Añadió que de su salario dependen tanto él como su mamá, para su alimentación, arrendamiento y demás necesidades, por lo que en la actualidad no tiene forma de adquirir comida y pagar sus restantes requerimientos para la subsistencia.

Remembró el contenido de las circulares 021, 022 y 027 de 2020 emitidas por el Ministerio del Trabajo y el artículo 333 de la Constitución Política, que indica que la empresa tiene una función pública, resaltando que la empresa Activos S.A.S. no obtuvo el aval del Ministerio para las múltiples suspensiones de contratos de trabajo que hizo, así como tampoco son procedentes los despidos masivos que ha realizado, máxime cuando la empresa sigue normalmente sus operaciones en diferentes plantas de alimentos y farmacéuticos.

Agregó que el beneficio del subsidio al cesante no opera para el tiempo que duró, que a la fecha la accionada no le ha pagado ningún tipo de indemnización argumentando justa causa porque la obra para la que fue contratada cesó, lo que es falso.

TRÁMITE ADELANTADO

1. El Juzgado de primera instancia admitió la acción de tutela en contra de ACTIVOS S.A.S. y ordenó vincular al Ministerio de Trabajo, SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S. a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, a SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S. y a la PERSONERÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ.

2. La accionada ACTIVOS S.A.S. aseguró no haber violentado los derechos fundamentales del actor porque a la fecha de su retiro él no se encontraba en ninguna condición especial de salud, discapacidad, limitado físicamente o exhibiendo alguna disminución que le impidiera el desarrollo de sus actividades laborales o personales de forma normal, además de que cuenta con otras alternativas para mitigar los efectos nocivos de la pandemia como son el

acceder al subsidio de 2 salarios mensuales por 3 meses según lo previsto en el artículo 6 del Decreto 488 de 2020.

Puntualizó que el actor *“fue vinculado mediante contrato de trabajo por la duración de la obra o labor, el cual cobró vigencia el día 03 de Enero de 2020, como trabajador asignado en misión en la EMPRESA USUARIA SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAIS.A.S.en el cargo de AGENTE DE OPERACIONES TERRESTRES, ante una necesidad temporal que se presentó o generó en la usuaria, relación laboral que finalizó el 29 de Mayo de 2020, en razón a la solicitud de retiro que hizo la empresa usuaria, donde indicaba que la obra o labor para la que fue contratado el Actor había finalizado”*, lo que conlleva a que finalizaran los contratos no solo para él sino para 44 personas más que laboraban para la misma usuaria, agregando que entre ambas entidades existe un vínculo comercial para suministro de personal en misión.

Explicó que como las operaciones aéreas, debido a las medidas del gobierno nacional frente a la pandemia, fueron suspendidas, el actor no pudo ser llamado nuevamente a prestar servicios, aunque se le garantizó su salario hasta el 29 de mayo y aunque es cierto que se le ofreció acogerse a una licencia no remunerada voluntaria, él nunca se acogió. Además, se le consignó a su cuenta bancaria la respectiva liquidación.

Anotó además que según el formulario de afiliación a la EPS el actor no registra ningún beneficiario y no hay evidencia de la dependencia de su señora madre, además que tampoco se acredita que esté en alguna circunstancia de estabilidad laboral reforzada.

3. La sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S., informó que entre esta y Activos S.A.S. *“existe un contrato de prestación del servicio de suministro de personal en misión”* de modo que no tiene ninguna relación laboral con el accionante.

4. Por su parte, Avianca Holding S.A., *“es una sociedad anónima constituida conforme a las leyes panameñas, que tiene como objeto social la realización de inversiones y no realiza ningún tipo de actividad u operación por sí misma, y la cual no produce bienes o servicios, ni participa en las operaciones diarias del negocio de las empresas donde tiene participación accionaria”*, razón por la que no tuvo ningún vínculo con el accionante y carece, en consecuencia, de legitimación en la causa por pasiva, más aún cuando las pretensiones no se dirigen en su contra.

5. El Ministerio de Trabajo, el ADRES y la Personería Distrital de Bogotá rindieron informes en los que solicitan su desvinculación a la acción y

manifiestan no tener conocimiento ni relación alguna con los hechos narrados en el escrito de tutela.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, mediante fallo del 24 de julio de 2020, negó el amparo solicitado, tras considerar que el asunto debía ser abordado a partir de la definición si sobre el actor operaba una estabilidad laboral reforzada, concluyendo que no pues no acreditó estar dentro de la población especialmente protegida, ni siquiera respecto a ser cabeza de familia ya que no hay alguna evidencia de que su progenitora dependa únicamente de él, menos aún que tuviese alguna afectación de su salud al momento de la terminación del contrato y que conllevara a que se pudiera entender que el despido se debió a esa situación, de donde terminó concluyendo que *“no se puede desconocer que la decisión obedeció a la solicitud de retiro que efectuó la empresa usuaria, significando que la obra o labor para la cual fue contratado el actor había finalizado, necesidades temporales como lo fueron el incremento en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías, entre otros”*.

Por este motivo y considerando además que el sector aeronáutico padece una fuerte crisis con ocasión de las medidas adoptadas por la pandemia que se atraviesa, precisó que se trata el asunto de una controversia de rango legal o contractual que no procede analizarse en esta acción frente a la que cuenta el accionante con otros mecanismos, a más que él no demostró algún perjuicio irremediable, añadiendo que, en todo caso, puede acudir a los diferentes beneficios económicos estatuidos por el Gobierno Nacional.

ARGUMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Señaló el apelante que la decisión recurrida se funda en juicios errados, pues no podía concluirse que contara con otros mecanismos de defensa cuando los Juzgados estaban cerrados para entonces y en pocos días reanudarían pero solo con trabajo virtual, además que *“los supuestos auxilios que brinda el gobierno, solo solo (sic) palabras y no se hacen efectivo e inclusive el retiro de cesantías (sic) a los fondo de cesantías (sic) a las solicitud, las niegan o dilatan y la necesidad de mi familia de alimentarse y tener una vida digna como derecho fundamental solicitado amparar en la acción (sic) de tutela y conexión (sic) a la vida poniendo en riesgo (sic) mi toda mi vida, pues al momento ya no cuento con recursos para vivir; sumado a que la compañía nos notifico (sic) que los contratos no serna renovados y que de aqui (sic) a la que finalicen debemos o someternos a una licencia no remunerada, o renunciar a los mismos con el solo pago de indenización (sic) de un salario básico (sic), sin importar el tiempo que falten para terminar el contrato”*

Dice que con este irrespeto de sus derechos laborales por parte de la empresa, se le está violentando el derecho al mínimo vital, que, ha dicho la Corte Constitucional, se presume cuando se deja de percibir salario de manera prolongada. Además, que es recriminable que la empresa coaccione a sus trabajadores para que postulen licencias no remuneradas, para luego suspender o terminar los contratos laborales, incluso de personas con estabilidad laboral reforzada.

Acotó a continuación citas jurisprudenciales sobre los derechos al trabajo y al mínimo vital, además de referir que solicitaba la revocatoria de la sentencia “proferida por el JUZGADO NOVENO PENAL MUNICIPAL del día 07 de JUNIO de 2020” y que “adeudo la pensión (sic) escolar de mi hija por valor de \$824.000 desde el mes de Abril, el arrendo donde vivo tiene un valor de \$450.000, los servicios públicos (sic) es de \$120.000, los gastos de alimentación (sic) mensuales son un promedio de \$400.000 entre otros gastos”.

CONSIDERACIONES

1. Mediante la carta constitucional de 1991, se determinó que la organización del Estado colombiano debía realizarse conforme a los principios de un Estado de Derecho, lo que implica que cada uno de las instituciones que lo componen deben estar sujetas a una serie de reglas procesales, que se encargan de crear y perfeccionar todo el ordenamiento jurídico; de esta manera se limita y controla el poder estatal con el fin de que los derechos de las asociados se protejan y puedan realizarse, dejando de ser imperativos categóricos para tomar vida en las relaciones materiales de la comunidad.

Una de las características fundamentales del Estado de Derecho, es que las actuaciones y procedimientos regulados deben sujetarse a lo dispuesto en los postulados legales.

Estos principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico su espíritu garantista, que busca como fin último la protección y realización del individuo en el marco del Estado al que se encuentra asociado.

Uno de los mecanismos destinados a buscar la materialización de los principios que componen el Estado de Derecho es la Acción de Tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como el instrumento idóneo para que toda persona logre la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados o sean amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

Por su parte el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del artículo 86 de la Constitución Nacional, establece que el fallo que se dicte por el Juzgado que adelantó el conocimiento de una Tutela, puede ser impugnado ante el

superior por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, lo anterior sin perjuicio de su cumplimiento inmediato.

2. Al confrontar los argumentos de la impugnación con aquéllos en que se sustentó el fallo de primera instancia, considera el Juzgado necesario analizar si, en verdad, la entidad accionada obró como le correspondía de acuerdo al principio general de estabilidad en el empleo y de cara a las medidas determinadas por el Gobierno Nacional, así como si hay lesión del derecho al mínimo vital, si ello se constituye en un perjuicio irremediable que amerite la adopción de medidas urgentes.

2.1. Lo primero por señalar al respecto es que no hay razonabilidad en la principal conclusión que sirvió de base al fallo impugnado, relativo a que como no encontró que el actor sea un sujeto de estabilidad laboral reforzada, necesariamente ello conllevaba a que la razón de la terminación del contrato por parte de la accionada fue la solicitud de retiro de la empresa usuaria que, a la postre, conllevó a la terminación de la obra para la que se le contrató. Para este Juzgado, ni la premisa es fehacientemente clara, ni de ella se deduce indiscutible la conclusión a la que se arribó, sobre la que por demás no hay certeza.

2.2. Ciertamente, en cuanto a lo que atañe a que del accionante no se pueda predicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, conviene recabar en que, entre otras circunstancias, tal prerrogativa se atribuye cuando se trata de una persona cabeza de hogar, condición que precisamente fue la alegada por el actor dentro del libelo de tutela, señalando que de él depende también su señora madre, por lo que con su salario pagaba las necesidades básicas de ambos. En este punto conviene precisar que aún cuando en la impugnación se hizo alusión a que tiene una hija menor de edad por quien paga alimentos, esa exposición parece descontextualizada y más bien escrita por error, si en cuenta se tiene que nada se dijo al efecto en el libelo de tutela, además que en la impugnación es evidente que se consignaron apartes que no corresponden al caso en concreto cuando, como se señaló en los antecedentes, se pidió la revocatoria de un fallo de tutela emitido dentro de una acción diferente a esta; por ende, ese particular aspecto no se analizará en este asunto.

Ahora bien, retomando el tema de ser cabeza de familia, es oportuno memorar que la jurisprudencia constitucional ha precisado tal carácter en los siguientes términos:

“Para la Corte, la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros

miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.”¹

A este respecto, en el caso que se juzga se advierte que, precisamente, el actor afirmó que tiene la responsabilidad de su mamá, afirmación que para el despacho, en sí misma, podría al menos imponer la obligación de realizar una indagación mayor para dilucidar esa existencia de tales condiciones pues se corre el riesgo de dejar sin protección a personas especialmente protegidas por un mero formalismo. Es por eso que para esta sede judicial, con los elementos de juicio con que se cuenta, no existe claridad de que en el actor no concurra tal calidad de cuidador o responsable de su señora madre, por lo que de plano no puede hacer la afirmación excluyente que en ese punto acotó el Juzgador de primer grado.

2.3. Pero más allá de esa discusión, lo cierto es que de la falta de certeza de si el actor era cabeza de hogar, con todas las consecuencias que de allí derivan, no puede dentro de la lógica desprenderse que, necesariamente, ello significaba que la causa para la terminación de la relación contractual entre actor y accionada, fue porque la empresa usuaria para la que prestaba sus servicios personales había hecho solicitud de retiro o de su expresión de ya no requerir de personal en misión.

Ello, primero, porque perfectamente podría ser cualquier otro el motivo para que ocurriera tal finiquito del vínculo, segundo porque, como se analizará en líneas posteriores, este Juzgado no encuentra evidencia de ello y, tercero, por cuanto resulta sorprendente, por decirlo de alguna manera, que en el fallo de tutela de primera instancia se exija rigurosidad en la carga de la prueba al actor (pues como se dijo se tuvo por cierto que no era cabeza de familia arguyendo falta de pruebas de su parte), al paso que no a la empresa empleadora en la demostración de la causa por la que terminó el contrato del accionante, a sabiendas que esta contaba con mayor facilidad para tales probanzas.

2.4. Ciertamente, en cuanto al segundo aspecto resaltado, ha de decirse que llama la atención al Juzgado que aunque la empresa Activos S.A.S. fue juiciosa en su labor demostrativa y, en ese sentido, aportó prueba del contrato que la vinculaba con el actor, de los desprendibles de nómina donde constan los pagos de todos los meses que le fueron cancelados, de las planillas donde constan los pagos de seguridad social, de la liquidación prestaciones por terminación que se canceló al accionante y el listado de todas las personas a quienes se les terminó el contrato con el mismo argumento de que la usuaria SERVICIOS

¹ Corte Constitucional, sentencia T-003 de 2018.

AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S. había desistido del contrato entre ambas; empero, no aportó, pudiendo hacerlo con facilidad, la prueba de que esa usuaria le hubiera manifestado que ya no requería el servicio de personal en misión.

Así tampoco esa empresa, también accionada, hizo alusión alguna a esta situación, pues en su informe se limitó a señalar que no tenía vínculo contractual con el accionante, de manera que no le era imputable ninguna lesión a derechos fundamentales.

Luego, ninguna certeza hay de que las accionadas hubieran terminado ese vínculo contractual que, a su vez, daba lugar al contrato suscrito con el accionante, a pesar de que les era muy fácil aportar dicha evidencia, pero ni siquiera hubo esa afirmación por parte de la usuaria del servicio misional, con lo que no podía afirmarse, como lo hizo el Juzgado de primera instancia, que esa fue la causa de la terminación del contrato y menos, en consecuencia, concluir la validez de ese contrato.

2.5. No puede perderse de vista tampoco que la grave crisis por la que se afronta en la actualidad ha generado afectaciones económicas a todos los miembros de la sociedad y, de manera más crítica, a los trabajadores colombianos, que han sufrido de primera mano suspensiones a sus contratos, desmejoras en sus condiciones laborales e inclusive la terminación de su vínculo contractual, con la gravedad de que suele ser el salario su única fuente de ingreso, de manera que el quedar sin el mismo los deja sin posibilidades materiales para el sustento diario y la satisfacción de las necesidades más elementales.

Por ello, incluso el Ministerio de Trabajo expidió algunas circulares en aras de adoptar medidas que mitigara e incluso proscribieran esas conductas por parte de las empresas, bajo la consigna de proteger a la parte menos favorecida de la relación de trabajo.

Así, en la **Circular No. 0021 de 2020** esa cartera ministerial dispuso “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 marzo de 2020”. En tal texto, ciertamente se determinaron mecanismos que los empleadores podían usar con miras a preservar el empleo y afrontar la crisis conjurada por el Covid-19, entre las cuales señaló el *i)* trabajo en casa, *ii)* teletrabajo, *iii)* jornada laboral flexible *iv)* vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, *v)* permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; *vi)* salario sin prestación del servicio.

Pero de esas posibilidades, determinó también, mediante la **Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020**, que existe “el compromiso de este Gobierno y del

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 COVID19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”. Con ello, dejó claro que la pandemia, en sí misma, aunque podría ser motivo para la suspensión de los contratos de trabajo, en todo caso requeriría del aval o autorización de ese Ministerio.

A través de la **Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020**, además, se proscribió a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, memorando que la Corte Constitucional en sentencia C – 930 de 10 de diciembre de 2009, destacó que “en estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

En esa directriz se realizó igualmente –y ello demarca el espíritu de estas disposiciones- que “1. 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. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. 4. Conforme a lo anterior, no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis. 5. Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores. 6. Así las cosas, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir

libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo” (subraya del Juzgado).

Ese llamado a la defensa de los derechos de los trabajadores y a que se usen todas las herramientas posibles para que no pierdan su empleo ni su salario, así como a proscribir conductas que terminen por hacer que sean los trabajadores quienes peor parte lleven de esta crisis económica a pesar de ser los más débiles de la relación contractual y la base de la sociedad según lo estatuye el artículo 1 de la Constitución Política, son consignas que deben servir de soporte para análisis como el presente, en medio de esta coyuntura.

2.6. Bajo esta perspectiva, el Juzgado no encuentra que haya certeza del válido actuar por parte de la empresa accionada para la culminación del contrato con el accionante, pues no acreditó, como fácilmente hubiera podido hacerlo, que su cese se debiera a que la usuaria ya no requiriera más personal en misión por el motivo que fuere, así como tampoco que ni la usuaria ni la empresa temporal siguieran las directrices específicamente dispuestas por el Ministerio de Trabajo en las circulares preanotadas, como era su deber y de rango constitucional ya que en juego están los derechos fundamentales de los trabajadores, al trabajo mismo y al mínimo vital.

3. Ahora bien, es cierto –y en eso sí concuerda el Juzgado con los planteamientos de la sentencia de primera instancia-, que todas estas circunstancias sobre las que en este breve asunto no logró hallarse certeza, pueden ser puestas a consideración del Juez o la Jueza Laboral, que es el competente para tales dilucidaciones y definición de la controversia, mecanismo que es por demás el idóneo.

Sin embargo, tampoco puede perderse de vista que para el caso del actor existe un perjuicio irremediable, como bien lo argumenta en su impugnación, ante la falta de su salario, del que manifestó -y no hubo controversia al efecto- es su única fuente de ingresos.

3.1. Dígase primero al efecto que *“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que únicamente se considerará que un perjuicio es irremediable cuando, de conformidad con las circunstancias del caso particular, sea: (a) cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consuma un daño antijurídico en forma irreparable.”*²

2 La Corte Constitucional así lo ha planteado en múltiples sentencias, entre otras en la T-494 de 2010.

3.2. Bajo esos parámetros jurisprudenciales, el Despacho observa que, en verdad, el mínimo vital del actor está afectado de gravedad y requiere la adopción de medidas urgentes para su mitigación.

Esta conclusión estriba en su afirmación de que su salario era la fuente de ingresos para su manutención –de hecho también señaló que la de su señora madre aunque sobre ello si hubo discusión- y que su carencia le impide la satisfacción de sus necesidades mínimas, llegando al punto de señalar que no tiene recursos económicos ni para comer, argumentos que no fueron recriminados por la pasiva y menos desvirtuados por esta, al paso que fueron desestimados por el Despacho de primer grado en razón a que no estaba demostrada la afectación al derecho, a más que podía hacer uso de los beneficios económicos que otorga el Gobierno Nacional, planteamientos que no considera este despacho suficiente, en tanto que, de una parte, la falta de ingresos económicos hace presumir la afectación del derecho al mínimo vital y, por otra, porque ya de plano se califica de válida la conducta asumida por las accionada que dan lugar a que el actor quede sin salario y sin contrato de trabajo, pese a carecer de elementos de juicios para llegar a tal epílogo, como para imponerle acudir a alternativas diferentes, por fuera de su relación contractual.

Por demás, tampoco puede perderse de vista que la realidad económica actual derivada de la pandemia por la que atraviesa el mundo sin lugar a dudas, en un hecho notorio, impide la consecución probable de cualquier oportunidad laboral, así como también lo es el escuchar de manera constante los reproches relativos a que aquéllos beneficios económicos no son entregados o son por completo insuficientes, y en todo caso requerirán de bastante tiempo para, si es el caso, materializarse, mientras sigue en perjuicio irremediable el mínimo vital del actor, circunstancias estas por las que precisamente se ha llamado a las empresas generadoras de empleo a actuar conforme a la función social que les asiste.

3.3. Recuérdese sobre el primer tema, además, que *“Sobre la afectación del mínimo vital o de subsistencia ha dicho la Corte, en reiterada jurisprudencia, que éste se presume afectado, cuando la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales y que hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia”*³

3 Corte Constitucional, sentencia T-725 de 2001.

3.4. En este sentido, se reitera que el Juzgado observa que el derecho al mínimo vital y móvil del accionante, por virtud de su despido, es un perjuicio cierto, inmediato, grave y que demanda atención urgente para mitigar su lesión irreparable, características todas que lo tornan irremediable.

4. Puestas así las cosas, el Juzgado encuentra que se impone conceder al accionante un amparo transitorio de su derecho al mínimo vital y, en tal virtud, lo concederá, ordenando a **ACTIVOS S.A.S.**, con quien existe directa relación contractual, su reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones a aquél que venía desempeñando con ocasión del contrato que los ataba, bien sea a través de la misma usuaria o de otra, al paso que aquél contará con el término máximo de 4 meses para demandar el acto de su desvinculación ante la jurisdicción ordinaria laboral, además que en ella, de considerarlo viable, podrá demandar también a la usuaria **SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S.** si es que así lo estima pertinente. Transcurrido dicho lapso sin que se interponga la respectiva acción hará cesar los efectos del amparo concedido.

En virtud de los argumentos expuestos, el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Treinta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, el día 24 de julio de 2020. En su lugar **CONCEDER** el amparo **TRANSITORIO** al derecho al mínimo vital del señor **DAVID STEVEN MORENO BARRIOS**.

SEGUNDO: ORDENAR, en consecuencia, a **ACTIVOS S.A.S.** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes contadas a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar a **DAVID STEVEN MORENO BARRIOS**, si este así lo desea, a un cargo igual, similar o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación de la relación contractual que entre ambos se pactó, bien sea a través de la misma usuaria **SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S.** o de otra.

TERCERO: ADVERTIR al señor **DAVID STEVEN MORENO BARRIOS** que deberá acudir, dentro del plazo máximo de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización del contrato que ostentaba con la accionada **ACTIVOS S.A.S.** y solicite allí el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir. Allí,

de considerarlo pertinente, podrá igualmente demandar a la empresa usuaria **SERVICIOS AEROPORTUARIO INTEGRADOS SAI S.A.S.** Se advierte que transcurrido dicho lapso sin que se interponga la respectiva acción, cesarán los efectos del amparo concedido.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juzgado de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

QUINTO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Déjense las constancias pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA
Jueza