



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Veintiséis (26) de Octubre de Dos Mil Veinte (2.020)

REFERENCIA: 110014003049 2020 00609 00
ACCIONANTE: **EDER MAURICIO CARRILLO PICO**
ACCIONADO: **SOCIEDAD CONCESIONARIA OPERADORA
AEROPORTUARIA INTERNACIONAL OPAIN S.A.**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

El ciudadano **EDER MAURICIO CARRILLO PICO**, actuando a *motu proprio*, acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando la protección a los derechos fundamentales a **i)** la vida digna, **ii)** mínimo vital, y al **iii)** trabajo, con base en la siguiente situación fáctica:

En resumen, manifestó que se desempeñó laboralmente en el cargo de técnico en refrigeración, en la Sociedad Concesionaria Operadora Aeroportuaria Internacional OPAIN S.A.

Precisó que el pasado veinticuatro (24) de agosto del año en calenda, recibió una llamada por parte del área de gestión humana, a través de la cual se le puso en conocimiento la suspensión temporal de su contrato de trabajo por determinación de la compañía.

Que dicha suspensión podría establecerse de dos maneras; la primera de ellas por mutuo acuerdo, en donde además aceptaría la suspensión a través de documento firmado bilateralmente y la segunda de ella, a su juicio, coercionada por la accionada quien le comunicó aplicar la fuerza mayor o el caso fortuito.

Refirió que la entidad accionada, le comentó, que de acceder a la solicitud de suspensión por mutuo acuerdo, se procedería a cancelarle una bonificación extraordinaria, a lo cual accedió, en razón a las múltiples obligaciones financieras que presentaban mora.

Señaló que, según lo informado, la suspensión del contrato era por el término de un mes, dependiendo de la mejoría económica que presentara la empresa, sin embargo, hasta la presente calenda, nada se le ha resuelto sobre el particular.

Comentó que, a la fecha, la compañía accionada ha ejercido presión a los afiliados de la organización sindical, con la supuesta aceptación de una suspensión bilateral del contrato, la cual a su juicio no se encuentra estipulada en el Código Sustantivo del Trabajo.

Indicó también que fue tanta la coacción ejercida por la empresa, que aquellas personas que no pretendían acceder a la supuesta suspensión del contrato de trabajo, se les efectivizaban la suspensión y posterior a ello su despido de la compañía.

Ultima que como padre cabeza de hogar y como única fuente de ingreso, es la persona encargada de suministrar todo lo necesario para tener una vida digna, así como el sustento y el mínimo vital individual y familia de su hogar.

Después de hacer un recuento normativo correspondiente al Estado de Emergencia Económica y Social, solicitó la protección de sus derechos fundamentales, precisando que por tal circunstancia acude al presente tramite preferente y sumaria.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado catorce (14) de octubre de dos mil veinte (2.020), disponiéndose el requerimiento a la tutelada y la correspondiente vinculación al **i)** Ministerio de Trabajo, a la **ii)** Caja de Compensación Familiar Compensar, así mismo a los sindicatos de trabajadores **iii)** Sintraopain y Sintra aéreos, y finalmente a la **iv)** E.P.S. Sura.

Vencido el término concedido la accionada Sociedad Concesionaria Operadora Aeroportuaria Internacional **OPAIN S.A.**, por intermedio de su Representante Legal, de entrada, solicitó la improcedencia del presente mecanismo, en tanto según refiere no se presenta ninguno de los requisitos que de manera reiterada y uniforme ha exigido la corte constitucional para que sean protegidos por este medio excepcionalísimo los derechos del accionante; que no se encuentra acreditado un perjuicio irremediable que requiera la

intervención urgente de un Juez Constitucional, así como tampoco que dicha sociedad hubiese incurrido en alguna conducta violatoria de derechos fundamentales.

Que en razón a la grave situación de salud y emergencia sanitaria que ha sido decretada a nivel mundial con ocasión de la pandemia mundial denominada como COVID 19, el Ministerio de Transporte en conjunto con la Unidad Administrativa Aeronáutica, únicamente ha venido habilitando, 14 frecuencias de vuelos nacionales, misma situación que también ha venido acaeciendo con los vuelos internacionales, luego que, a todas luces se demuestra que las operaciones de servicio se encuentran suspendidas en un 70%, y de contera el personal que se necesita para cumplir las labores respectivas.

Finaliza su intervención refiriendo que dicha compañía se ha visto sustancialmente reducida, y con ello una disminución en sus ingresos, lo que ha imposibilitado el reintegro de todos los trabajadores operativos; no obstante, que frente al caso en particular del señor Carrillo Pico, dicha sociedad lo ha mantenido vinculado, pese a que en su momento hubo la necesidad de otorgarle una licencia remunerada sin prestación del servicio, y la concesión de vacaciones, luego que actualmente al haberse agotado todos los recursos y no poder volver a su funcionamiento normal, no quedo otro camino que conceder una bonificación extra y ofrecer temporalmente la concesión de una licencia no remunerada, la cual el hoy actor decidió de manera voluntaria aceptar, por ello, solicita denegar la presente acción de tutela debido a su improcedencia.

Por su parte la vinculada **MINISTERIO DE TRABAJO**, solicitó denegar la presente acción frente a dicha entidad al configurarse la falta de legitimación en la causa por pasiva; después de ello comentó que la suspensión del contrato de trabajo contrario a lo manifestado por el accionante, si se encuentra contemplada dentro del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto que debe valorarse el estado grave y complejo en el que actualmente se encuentran las empresas y compañías en razón a que no han podido habilitar sus funciones en un 100%; ultima que la acción de tutela, no es la procedente para obtener el pago de acreencias por lo que la misma debe ser denegada.

La **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENSAR**, de manera genérica se opuso a cualquier petición que se derive de los

hechos que vayan en contra de los intereses de dicha caja ya que la misma ha venido actuando conforme a la normatividad aplicable sobre la materia; que verificada la base de datos de dicha entidad; es preciso destacar que el señor Eder Mauricio Carrillo Pico, presenta vinculación activa sin que hasta el momento hubiese realizado postulación al seguro de desempleo y/o subsidio de emergencia; que al no haberse hecho mención de vulneración o afectación alguna por parte de la misma, solicita sea desvinculada del trámite.

E.P.S. y MEDICINA PREPAGADA SURA, comentó que el accionante se encuentra activo en la E.P.S., con dicha entidad desde el año 2.017, que la misma no es el sujeto pasivo legítimo de la acción constitucional interpuesta, puesto que no es la entidad llamada a responder por la vulneración de los derechos fundamentales.

Los sindicatos **Sintraopain y Sintra aéreos**, pese haber sido enterados en legal forma, ningún pronunciamiento ofrendaron al respecto.

II. CONSIDERACIONES:

Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos. La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

El accionante, en este particular caso, fustiga fundamentalmente la decisión adoptada por su empleador de suspender su contrato laboral, la cual según arguye la operadora accionada, si se encuentra sustentada bajo la causal contemplada en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, el

cual señala: “*El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución (...)*”.

En consecuencia, el problema jurídico que debe resolver el despacho, se reduce a establecer si este resguardo constitucional es realmente el mecanismo adecuado para dilucidar y decidir conflictos laborales de este linaje, o si por el contrario, el ciudadano cuenta con otro medio judicial de defensa para hacer valer sus derechos.

Con el propósito de resolver el anterior cuestionamiento, primordialmente se debe memorar que, la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha señalado que, en línea de principio, la acción de tutela no es la llamada a zanjar discrepancias de esa estirpe, porque ello es de competencia del juez ordinario en la especialidad laboral. Sobre este punto, ha señalado “(...) *Para la Corte la controversia suscitada debe ser dirimida en proceso ordinario ante la jurisdicción laboral. En efecto, según lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo “[l]a Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo*”. Tal es el escenario judicial previsto por el legislador para resolver este tipo de asuntos dentro de un debate reposado (...)”¹.

De ahí que, la acción de tutela, resulta improcedente como mecanismo principal para dar solución a las controversias que en materia laboral se presentan, salvo cuando se está frente a sujetos de especial protección que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

Pues bien, a pesar que la Circular 00033 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo, a través de la cual se adoptan medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus Covid-19 que aqueja al país, no contempla la suspensión del contrato de trabajo, lo cierto es que esta posibilidad si se encuentra establecida y reglamentada en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde en su numeral 1º se expresa que ello es posible en un evento de caso fortuito y fuerza mayor.

Con ocasión de esta suspensión, el trabajador está eximido de prestar sus servicios personales y el empleador de pagar el salario, subsistiendo de todas formas las demás obligaciones que se derivan

¹ Sentencia T-005 de 2014

del contrato de trabajo, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley, so pena que el empleador quede sujeto a las correspondientes sanciones administrativas.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo ha indicado que, la suspensión del contrato laboral, fundamentada en la causal de fuerza mayor y caso fortuito, es una calificación que escapa a la competencia de dicho Ministerio, por cuanto es una labor judicial que debe hacer el Juez laboral del caso. No obstante, señala que los empleadores tienen una responsabilidad social empresarial, además de la libertad que tienen para autorregularse, concluyendo que, para efectos de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión de los contratos de trabajo es necesario que exista un fundamento jurídico legítimo, y que la sola disposición administrativa del cierre de empresa o suspensión de actividades preventiva no lo es.

Ahora, el punto neurálgico de la cuestión es determinar si es viable considerar la pandemia originada en el Covid-19, como en evento generador de caso fortuito o fuerza mayor, a efectos de justificar jurídicamente la procedencia de la suspensión del contrato de trabajo.

Respecto a este tópico, es necesario puntualizar que, la dogmática jurídica distingue tres categorías sobre las cuales descansa un evento de caso fortuito o fuerza mayor: **a)** los generados por sucesos de la naturaleza, **b)** los generados por hechos del hombre, o **c)** los derivados de actos de la autoridad. Así, el *caso fortuito* se aplicaría para los hechos producidos por la naturaleza y *fuerza mayor* para aquellos producidos por el hombre o en su caso por la autoridad. Si el acontecimiento proviene de cualquiera de esas fuentes y provoca la imposibilidad física o jurídica de una persona para cumplir sus obligaciones, traerá como consecuencia que el obligado no incurra en las sanciones contractuales o legales, al no considerarse como responsable de dicha situación.

Atendiendo las anteriores premisas, tendríamos que en un principio la mera existencia de la enfermedad pandémica del Covid-19 por sí misma no podría considerarse como un caso fortuito o fuerza mayor, el cual conlleve inevitablemente a que el empleador pueda válidamente suspender los contratos labores celebrados con

sus trabajadores, pues para ello se requeriría que efectivamente al trabajador se le hubiese diagnosticado tal patología que le impidiese seguir ejecutando su trabajo. Empero, además debe tenerse en cuenta que este es un riesgo que de todas formas debe asumirlo el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

De ahí la importancia de ubicar el brote del Covid-19, en una de las tres categorías anteriormente indicadas (1) sucesos de la naturaleza, 2) hechos del hombre o 3) actos de autoridad). Entonces, bajo el entendido que al trabajador no se le ha diagnosticado la enfermedad, resulta evidente que la existencia objetiva de la pandemia no es suficiente para justificar la suspensión del contrato laboral por *caso fortuito o fuerza mayor*.

Sin embargo, no puede decirse lo mismo respecto a las medidas adoptadas por el gobierno nacional para conjurar la emergencia ocasionada por el Covid-19, situación que se ubica ya no en un hecho de la naturaleza, sino en un acto de autoridad competente, el cual eventualmente podría constituir un supuesto de fuerza mayor, atendiendo que en tal acto pueden existir medidas con fuerza de ley vinculantes, que pueden afectar en forma seria, directa o indirecta y en el peor de los casos de manera irreparable y definitiva la capacidad del empleador para cumplir con sus compromisos de todo orden, entre ellas, el pago de nómina, proveedores, facturas etc.

En este dramático escenario, la suspensión del contrato laboral resulta una medida adecuada y razonable porque garantiza tanto al empleador como al empleado su estabilidad económica, al tiempo que preserva la estabilidad laboral del trabajador, quien no se verá desprovisto de amparo en su seguridad social y tiene la virtual garantía de que cuando queden superadas las circunstancias que conllevaron al cierre de la actividad empresarial, pueda regresar a sus condiciones usuales de trabajo.

Ahora bien, la calificación de fuerza mayor o caso fortuito como causal para suspender el contrato de trabajo, debe examinarse de acuerdo a las circunstancias de cada caso en particular. De suerte que para tal ejercicio hermenéutico se debe evaluar

cuidadosamente, y teniendo en frente todos los elementos probatorios pertinentes, si verdaderamente existe una absoluta imposibilidad por parte del empleador de seguir ejecutando el contrato de trabajo celebrado con su empleado. Para esto se debe analizar la oferta y la demanda del mercado, el tipo de negocio o empresa que involucra a las partes, los flujos de caja de la empresa, las utilidades anteriores, el estudio de los libros de comercio que lleva la empresa o empleador, el músculo financiero de la misma, entre otros factores económicos.

Ciertamente para corroborar las anteriores situaciones fácticas a fin de calificar la fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato laboral, y establecer que tal medida adoptada por el empleador, obedezca realmente a una absoluta imposibilidad de cumplir con sus obligaciones originadas del contrato, y no a una oculta intención de ahorrar o racionalizar recursos, se requiere desde luego de una actividad probatoria profunda, que escapa a la órbita funcional del juez de tutela, quedando radicada tal función en el juez natural de la causa, quien será por mandato legal el llamado a determinar en forma particular las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del Covid-19 en sus actividades económicas propias del giro normal de sus negocios, valoraciones que son ajenas al Juez de tutela.

De igual manera, cabe precisar que el cargo que ostenta el accionante (*técnico en refrigeración*), no puede ser manejado a través de teletrabajo o trabajo en casa, o alguna otra medida durante el periodo de confinamiento obligatorio, pues el mismo se desarrolla en el área aeroportuaria, actividad que no se encuentra en funcionamiento en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 453 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Luego que con el fin de conjurar un estado grave de situación económica y por el contrario poder suministrar los recursos respectivos, la sociedad accionada, trato de todas las formas posibles de no suspender los contratos de sus trabajadores, a tal punto que para poder suplir sus necesidades temporales, otorgo una bonificación adicional, que el accionante según lo expresado en su cardumen tutelar, ciertamente aceptó.

Además de lo dicho, es que no se vislumbra en este evento, situaciones que cristalicen un perjuicio irremediable. No se demuestra que con la acción o la omisión de la entidad accionada, se produzca una amenaza real a sus derechos de índole fundamental, que le permita acercarse a una situación de perjuicio de tal magnitud, pues ciertamente la intención del accionado no se orienta a finiquitar la relación laboral celebrada con el accionante, sino a una suspensión de carácter temporal mientras dure la emergencia excepcional que produjo la pandemia del Covid-19, y vuelva a un funcionamiento medianamente normal el tránsito aéreo.

Lo anterior significa que el promotor de este resguardo constitucional en el futuro tiene garantizado su derecho al trabajo, al igual que sus demás derechos sociales, a la salud y la pensión, los cuales no han sido suspendidos, luego, que no debe perderse de vista que en suma *itérese*, el accionante manifestó que se le han suministrados sus salarios respectivos, inclusive el pago de una bonificación aceptada al momento de efectuar la suspensión del contrato, y la cual se materializó exclusivamente hasta el pasado mes de agosto del año en calenda, pese a que la pandemia y sus restricciones inicio desde mediados de marzo hogaño.

Con base en lo anterior, es claro que no se cumplen las condiciones para la protección en el terreno del derecho al trabajo, vida digna y mínimo vital, luego que en ese orden de ideas, el amparo no luce procedente, por lo que se negarán las pretensiones estudiadas.

El colofón, es que además se desvinculará al **i)** Ministerio de Trabajo, a la **ii)** Caja de Compensación Familiar Compensar, así mismo a los sindicatos de trabajadores **iii)** Sintraopain y Sintra aéreos, y finalmente a la **iv)** E.P.S. Sura., en atención a que no se evidencian por parte de estas, vulneración alguna de derechos fundamentales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **EDER MAURICIO CARRILLO PICO**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional al **i)** Ministerio de Trabajo, a la **ii)** Caja de Compensación Familiar Compensar, así mismo a los sindicatos de trabajadores **iii)** Sintraopain y Sintra aéreos, y finalmente a la **iv)** E.P.S. Sura.

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría librense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2° Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'N. León', written in a cursive style.

NÉSTOR LEÓN CAMELO