



**Rama Judicial del Poder Público**  
**Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C.**  
Transformado transitoriamente en  
Juzgado 66 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Bogotá

Bogotá D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020).

Radicación: 11001-41-89-066-2020-00413-00.  
Accionante: Luis Ernesto Aguilar Pinzón.  
Accionada: Misión Temporal Ltda.  
Trámite: Acción de tutela.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela que Luis Ernesto Aguilar Pinzón interpuso contra su empleador Misión Temporal Limitada, trámite en el que se vinculó al Ministerio de Trabajo, Medimás EPS, Riesgos Profesionales Colmena S.A., Compañía de Seguros de Vida, Seguros de Vida Colpatria S.A., y los Fondos de Pensiones y Cesantías Colfondos y Porvenir S.A.

## **I. Antecedentes**

### **a. La pretensión.**

Deprecó el accionante la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y al debido proceso los cuales considera vulnerados por la sociedad convocada, al disponer la suspensión de su contrato laboral bajo el argumento de la fuerza mayor o caso fortuito de que trata el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, derivado de la emergencia generada por el Coronavirus en todo el territorio nacional.

Pretende, en consecuencia, que se declare la ilegalidad de la suspensión de su contrato de trabajo y se ordene a la empresa accionada cancelarle el salario y demás prestaciones que se causaron durante la vigencia de la referida suspensión, además de garantizar que continúe percibiendo la remuneración debida hasta que el Gobierno declare el fin de la pandemia.

Finalmente solicitó que la decisión que acoja sus garantías superiores tenga efectos *Inter Communis* respecto de los demás trabajadores que se encuentren afectados por los mismos hechos.

b. Hechos que anteceden la acción de tutela.

Relató el actor que desde el 25 de noviembre de 2015 se encuentra vinculado, mediante contrato de obra, con la empresa denominada Misión Temporal Ltda., entidad que, ante las dolencias médicas generadas por la labor que ejercía como capataz de obra, decidió reubicarlo laboralmente en la ciudad de Bogotá desde finales de 2017.

Agregó que como consecuencia de la pandemia mundial generada por el Coronavirus, su empleador inició por concederle las vacaciones que le adeudaba y posteriormente lo enteró a través de correo electrónico de la suspensión de su contrato de trabajo sin justificación alguna, pues en su criterio, no sólo desconoció las directrices dadas por el Ministerio del Trabajo en la Circular 022 de 2020 en la que se promueve la protección del empleo, sino que ignoró sus condiciones médicas y personales, pues además de padecer diferentes dolencias, su esposa no labora y tiene cuatro hijos menores de edad.

Adicionalmente expuso que como la empresa tutelada funciona como una bolsa de empleo, puede ofrecer profesionales de diferentes especialidades a empresas cuyo objeto comercial se encuentre dentro de las excepciones respecto de la movilidad laboral, lo que hace más injusta la suspensión de su contrato. Además aseguró que la compañía no adoptó ninguna medida tendiente a la conservación de su trabajo.

c. Trámite procesal

i. Mediante auto de fecha 3 de junio de 2020, se avocó el conocimiento de la acción y se dispuso la notificación de la

accionada para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción. Así mismo, se consideró pertinente vincular al trámite al Ministerio de Trabajo, a Medimás EPS, a Riesgos Profesionales Colmena S.A., Compañía de Seguros de Vida, Seguros de Vida Colpatria S.A., y los Fondos de Pensiones y Cesantías Colfondos y Porvenir S.A.

ii. Misión Temporal Ltda. se opuso a la prosperidad de las pretensiones elevadas por el actor, asegurando que la empresa no ha realizado ninguna acto atentatorio de la ley o las garantías superiores del accionante, pues antes de tomar la decisión de suspender el contrato de trabajo la compañía buscó alternativas para conservar el empleo, tales como otorgarle vacaciones pendientes al empleado y luego de la suspensión del convenio ha venido pagando ininterrumpidamente sus aportes a seguridad social.

Añadió que la suspensión del contrato de trabajo de conformidad con las previsiones del artículo 51 del CST no requiere autorización del Ministerio de Trabajo, aunado a que consideró que el conflicto generado con ocasión a la suspensión del pacto le corresponde dirimirlo al Juez Ordinario Laboral, pues a través de la tutela se estaría invadiendo la órbita del Juez natural llamado a resolver la pugna, además de que se infringiría el principio de subsidiariedad de la acción de amparo.

iii. El Ministerio de Trabajo inició por solicitar la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela en su favor, aduciendo la falta de legitimación por pasiva, toda vez que la 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 el ente ministerial, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia de responsabilidad bien sea por acción u omisión a cargo del ente, en relación a la presunta vulneración invocada por el tutelante.

También recordó que la tutela resulta improcedente para dirimir conflictos relacionados con el pago de acreencias laborales, que existe otro medio de defensa a disposición del tutelante para resolver el conflicto que expone por esta vía y precisó que las funciones administrativas del Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2º del Código Procesal del trabajo, pues al funcionario administrativo le está vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

iv. Medimás EPS, AXA Colpatria Seguros de Vida, Colmena Seguros y los Fondos de Pensiones y Cesantías Colfondos y Porvenir S.A., además de pronunciarse acerca del estado de afiliación del accionante, coincidieron en solicitar su desvinculación del trámite tutelar por falta en legitimación en la causa por pasiva, debido a la ausencia de vulneración o amenaza de su parte respecto de los derechos fundamentales del accionante.

## **II. Consideraciones**

El artículo 86 de la Carta Política ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, cuya finalidad se encamina a lograr la eficaz, concreta e inmediata protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en las situaciones y bajo las condiciones específicamente previstas en el decreto que la reglamentó.

Por su parte, el inciso 4º del mencionado artículo también consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y establece que *“esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Así mismo, el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, prevé que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.

En torno al tema, la Corte Constitucional en la sentencia T-1008 de 2012 indicó que la acción de tutela *“...por regla general, procede de manera subsidiaria, es decir, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. De allí, que la tutela no constituya un medio alternativo, ni facultativo, que permita adicionar o complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por el Legislador”*.

En el mismo pronunciamiento la Corporación citó un aparte de la sentencia T-340 de 1997, con el que recuerda que *“en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso (de la acción de tutela) cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito”*.

Ahora bien, en contraste a lo analizado, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, existen excepciones al principio de subsidiariedad que tornan procedente que a través de la acción de tutela se estudien los hechos que se consideran por parte del accionante vulneradores de sus garantías fundamentales.

La primera excepción es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario dispuesto por el Legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, y la segunda, que siendo apto el mecanismo ordinario para obtener la protección reclamada, dada la inminencia del perjuicio irremediable que se invoca, el medio ordinario pierde su capacidad para garantizar los postulados constitucionales, caso en el cual procede de manera excepcional la tutela.

Dicho esto, el primer análisis que se debe efectuar consiste en examinar la vulneración que invoca el accionante y las solicitudes con las que pretende sea mitigado ese daño, en comparación con

la aptitud del medio ordinario de defensa que dispuso el legislador para solucionar el conflicto que se analiza, para luego determinar si el mecanismo judicial al alcance del afectado puede otorgarle una protección eficaz.

Así pues, al analizar la vulneración que alega el accionante y lo que pretende para que ésta cese, se puede concluir que si bien es cierto el conflicto expuesto por el actor debe ventilarse ante el Juez Ordinario Laboral, autoridad a la que le asiste el deber de avaluar la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo del empleado, también lo es, que en el marco del Estado de Emergencia Económica por la que atraviesa el país a causa del Coronavirus, el servicio público de justicia se ha visto restringido, a tal punto que desde mediados del mes de marzo la mayor parte de las oficinas judiciales cerraron sus puertas, y el personal judicial se encuentra desarrollando sus funciones desde casa, dándole prioridad a los asuntos constitucionales.

De manera que, pese a la existencia de un mecanismo judicial idóneo diferente a la tutela, con el que el accionante puede obtener la protección laboral que reclama, lo cierto es que, por la pandemia de Covid-19 y las medidas de confinamiento obligatorio que ha adoptado el Gobierno Nacional para evitar la propagación del virus, el actor se ve impedido para acudir a dicho medio de defensa ordinario, perdiendo entonces dicho mecanismo su capacidad para garantizar los derechos del accionante, restándole solo acudir a la acción de tutela, medio idóneo y eficaz para resolver su reclamo en las actuales circunstancias.

Superado el punto relacionado con la procedibilidad de la acción, entrará ahora el Juzgado a determinar si en verdad existe una vulneración a las garantías superiores del accionante por parte de su empleador, debido a la determinación de suspender su contrato laboral amparado en los efectos económicos adversos generados por el Coronavirus.

Para lo cual es importante recordar que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51 establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas, de las cuales interesa a este caso la contemplada en el numeral 1º, que prevé que el contrato podrá suspenderse por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. El legislador con la expedición de esta norma pretendió evitar que de forma intempestiva el empleador cerrara la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y sus familias, por lo que la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.

Así mismo, la única exigencia para que se dé la suspensión del pacto laboral, es que la fuerza mayor o el caso fortuito se encuentre probado, no se requiere que medie autorización del Ministerio de Trabajo, pues como lo señaló dicha entidad al ser vinculada a la acción, no está facultada para definir las controversias laborales que se generen en torno a la suspensión del contrato laboral y está vedada para emitir juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

En torno a la fuerza mayor como causal de la suspensión del pacto laboral, la Corporación Constitucional en la Sentencia SU-449 de 2016, trajo a colación lo expuesto en una decisión del 15 de junio de 2000, expediente 12423, señalando que:

"la fuerza mayor sólo se demuestra: '...mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña).

(...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias () En síntesis, para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa.

() además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente, es decir, no serle imputable desde ningún ámbito; no provenir de su culpa".  
(Subrayado intencional del Juzgado).

Así las cosas, este estrado ante la contingencia actual generada por el Covid-19, no puede desconocer que el país se encuentra frente a una situación de fuerza mayor, pues los efectos y consecuencias nefastas que el virus ha traído consigo sin lugar a dudas han sido imprevisibles e irresistibles y han afectado sin excepción a toda la población, generando que el sector empresarial debido al cese o la restricción de sus operaciones, se vea abocado a adoptar medidas tales como la suspensión de los contratos de trabajo de sus empleados, pues sus condiciones económicas variaron negativamente y no pueden solventar sus obligaciones de la manera como lo hacían antes de la pandemia.

Ahora bien, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo ha emitido recomendaciones de orden laboral dentro del estado de emergencia económica, tendientes a promover la conservación del empleo, por lo que ha instado a los empleadores a que adopten mecanismos tales como el trabajo en casa, permisos remunerados, jornadas flexibles, teletrabajo y el otorgamiento de vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, para así evitar el despido definitivo de trabajadores.

Así pues, en línea con lo analizado y descendiendo al acaso concreto, el despacho considera que la decisión adoptada por la Sociedad Misión Temporal Limitada, en torno a la suspensión del contrato laboral del tutelante Luis Ernesto Aguilar Pinzón, encuentra asidero en la emergencia nacional generado por cuenta de la aparición imprevisible del Coronavirus y sus efectos adversos para la economía.

Lo anterior es consecuencia del análisis del material probatorio acopiado al diligenciamiento, el cual revela que la decisión de la empresa tutelada para con su trabajador no fue caprichosa, malintencionada o producto de la condición médica del trabajador, sino que es el resultado de la afectación económica que ha padecido la compañía por cuenta del impacto de la pandemia.

Adicionalmente, el despacho no puede ignorar el hecho de que la empresa accionada antes de suspender el contrato laboral del actor, adoptó medidas tendientes a no desmejorar su situación, por ello le otorgó las vacaciones pendientes, las cuales fueron debidamente remuneradas tanto en el mes de marzo como en el mes de abril del año que avanza como consta en los desprendibles de nómina aportados al trámite por la accionada<sup>1</sup> y si bien la compañía terminó por suspender el contrato laboral de su colaborador, lo cierto es que aquel no está desprotegido por el sistema general de seguridad social, prueba de ello es que se encuentra activo en las afiliaciones de salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación familiar y cesantías, como pudo constatarse en el Registro Único de Afiliados -RUAF-, por lo que puede concluirse que el patrono del encartado ha respetado sus garantías laborales mínimas.

Así mismo, no puede omitirse que la medida adoptada por la empresa es transitoria, luego conforme lo dispone el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez cesen o desaparezcan las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador está obligado a avisar al trabajador la fecha de la reanudación de su labor y tendrá el deber de admitirlo a la ocupación que desempeñaba al momento de la suspensión del pacto.

Para concluir, si bien el accionante expone una afectación a su mínimo vital por haber dejado de percibir su salario con normalidad desde el pasado mes de mayo debido a la suspensión del contrato, debe considerarse que las medidas de confinamiento se han venido flexibilizando y la economía viene reactivándose paulatinamente, además por disposición del Gobierno Nacional, el actor puede acceder a sus cesantías, las cuales como se observa en el desprendible de nómina del mes de febrero fueron debidamente liquidadas y consignadas al correspondiente fondo, de esta manera podrá obtener un alivio económico que le permita sobrellevar esta difícil situación.

---

<sup>1</sup> Folios 289 al 294 del expediente digital.

Por todo lo analizado, concluye el Juzgado que la sociedad accionada no vulneró las garantías fundamentales de su trabajador y aquí accionante, pues si bien dispuso la suspensión de su contrato laboral, ello obedece a una situación de fuerza mayor generada por la presencia del Covid-19 en el país.

### III. Decisión

En mérito de expuesto, el Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá transformado transitoriamente en el Sesenta y Seis de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de esta ciudad, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente fallo.

Notifíquese esta decisión a las partes e intervinientes por el medio más expedito y eficaz, y de no formularse impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

### Comuníquese y Cúmplase

  
**NATALIA ANDREA MORENO CHICUAZUQUE**  
**JUEZ**

DLGM