



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela N° 2021-00241-01.
Proveniente del Juzgado 2° de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Noviembre cinco (5) de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación solicitante: (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

- **CAMILO ANDRÉS NOVOA GARNICA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.79.795.977, actuando a través de apoderado judicial.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Num. 2 D. 2591/91):

- a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:
 - **SERVICIOS AEROPUERTARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.,**
- b) Entes vinculados:
 - **MINISTERIO DEL TRABAJO, y**
 - **COOPERATIVA SERVICOPAVA**

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La parte accionante indica que se trata de los derechos al mínimo vital, a la vida digna, trabajo, e igualdad.

4.- Síntesis de la demanda:

- a) *Hechos:* La parte accionante manifestó que:
 - Que inició su contrato de trabajo con la accionada SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S. desde el 01 de noviembre de 2017 en el cargo de auxiliar de almacén, teniendo como salario la suma de \$900.000.00.
 - Agregó que, debido a la declaratoria de emergencia sanitaria en la ciudad de Bogotá, la accionada, suspendió su contrato de trabajo de desde el 01 de junio de 2020.
 - Indicó que la compañía, actualmente cuenta con la reincorporación laboral de sus trabajadores, no obstante, su contrato de trabajo no ha sido reanudado encontrándose en



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

al momento de interponer la presente acción de tutela suspendido, sin ninguna justificación; máxime si sus compañeros de trabajo ya han reanudado sus labores cotidianas.

- Expresa que la suspensión del contrato de trabajo no fue autorizada por el MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo entonces arbitraria e ilegal dicha decisión.

b) *Petición:*

- Se salvaguarden sus derechos invocados
- Se le ordene a SERVICIOS AEROPUERTARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., reanudar su contrato de trabajo en las mismas o mejores condiciones que las que ostentaba.
- Se le ordene a la demandada el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social que ha dejado de percibir desde el momento que se dispuso la suspensión de su contrato hasta su efectiva incorporación.

5- Informes:

- a) **EL MINISTERIO DEL TRABAJO**, al contestar este requerimiento alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, al aducir que las pretensiones de la demanda no se dirigían contra la entidad, y no contaba con las funciones legales o funcionales para acceder a lo solicitado por el tutelante.
- b) **SERVICIOS AEROPUESTARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.**, a su turno, manifestó que, aunque las restricciones proferidas por el Gobierno Nacional con ocasión al estado de emergencia sanitaria a causa del COVID-19, iniciaron en marzo de 2020 en el sector aeronáutico, solo fue hasta junio de esa misma anualidad que se adoptó por la suspensión del contrato de trabajo del tutelante, en un intento de colaborar con la situación de sus trabajadores, e imposibilitada por la crisis económica que sufría la compañía.

Aunado a esto, preciso que la actividad comercial de la entidad se ha ido reactivando paulatinamente, y que aun no está 100% operativa, pero, aun así, desde el 28 de septiembre de 2021, el tutelante se encuentra cubierto bajo los parámetros del artículo 140 del código sustantivo del trabajo, devengando su salario sin prestación del servicio.

- c) **COOPERATIVA SERVICOPAVA**, optó por guardar silencio.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

Citada la accionada, y vinculadas las entidades ya mencionadas, el *A-quo* profirió sentencia el 12 de octubre de 2021, negando la salvaguarda invocada por la demandante, al considerar que



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

la tutelante no había agotado el requisito de subsidiaridad, al no haber acudido a la jurisdicción laboral para ventilar el motivo de su molestia. A esto, añadió que no se visualizaba el quebranto a los derechos fundamentales de la parte activa. Preciso que, las vulneraciones expresadas por el demandante no fueron acreditadas.

Recalcó que la entidad accionada llevo a cabo todas las recomendaciones elevadas por el Ministerio del Trabajo, y por consiguiente el contrato de trabajo del actor fue suspendido hasta el mes de junio y no en marzo de 2020, cuando se ordenó las restricciones que imposibilitaron la continuidad de la relación laboral que sostenían ambas partes. Sumado a esto, subrayó que el contrato de trabajo referido por el actor ya había sido reanudado, acabando con esto la presunta lesión que se argüía en la demanda. De manera puntual, expresó:

los derechos fundamentales pertinentes, estas son: · Que exista un incumplimiento salarial · Que afecte el mínimo vital del trabajador: se presume si el incumplimiento es prolongado o indefinido, salvo que no se haya extendido por más de dos (2) meses. Circunstancia que no se vislumbra en el presente asunto, pues acorde a los fundamentos facticos de la petición de amparo, la suspensión del contrato de trabajo surtió efectos a partir de junio de 2020 y dicha suspensión ya se levantó a partir de septiembre del año en curso y el incumplimiento salario no se dio en tanto que al trabajador se le otorgó siempre un bono prestacional y además se le pagaron las primas legales a que tenía derecho y a la fecha de la presentación de la demanda de tutela se efectuó el 4 de octubre de 2021, no está vigente la suspensión del contrato, suceso por el cual resulta improcedente la aplicación de presunción de vulneración al derecho fundamental en cita, pues claramente no ha transcurrido dicho lapso de tiempo, inclusive no se demuestra sumariamente dicha vulneración por parte de la accionante.

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

Inconforme con la decisión, el accionante impugnó la referida decisión, precisando que, si bien la entidad accionada había solicitado autorización de suspensión de contratos de trabajo ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, esta les había sido negada, siendo por lo tanto ilegal la suspensión del contrato a la que se vio sometido.

Aunado a esto, precisó que era falsa la manifestación aducida por SERVICIOS AEROPUESTARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S, en el sentido que indicar que el pago de su salario se reanudó desde septiembre de 2021 en virtud del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Frente a estos puntos, exteriorizó:

Es así que evidentemente la intención de la accionada **SERVICIOS AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI SAS.**, fue la de presentar ante el Ministerio de Trabajo la autorización para suspender los contratos de trabajo sin embargo **ESTA AUTORIZACION LES FUE NEGADA** circunstancia por la cual, evidentemente partimos de una ilegalidad de la empresa hacia mi representado en la suspensión inicial de su contrato de trabajo.

Y,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

2. Respecto al segundo requerimiento, nos permitimos efectuar las siguientes manifestaciones:

La suspensión del contrato por fuerza mayor, contenida en el numeral 1º del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicada por mi representada al señor Novoa, **es una fórmula que no requiere de permiso del Ministerio.**

De hecho, la suspensión aplicada ha sido abordada por el mismo Ministerio de Trabajo indicándose, por el mismo Ente Rector mediante consecutivo 08SE2020741700100000876 que **no es competente para calificarla:**

*“Por tanto, el hecho invocado como fuerza mayor corresponde a un suceso que escapa a las previsiones normales, caracterizada por la irresistibilidad, la cual radica en que, ante las medidas adoptadas, fue imposible evitar que el hecho se presentara; **fuerza mayor que en todo caso, no corresponde calificarla a esta Oficina, por cuanto sus pronunciamientos se emiten de manera general y abstracta.**” (Negrilla y subraya fuera del texto original)*

“Por último se debe tener presente que en caso de discrepancia será la Justicia la única que a través de sus Autoridades es la única que tiene competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias laborales sometidas a su consideración.”

➔ Ahora bien, **se le aclara al despacho que como compañía estábamos en el deber de dar AVISO** (más no contar con la autorización) del Ministerio del Trabajo para suspender los contratos por fuerza mayor, lo cual se efectuó en debida forma, según puede constatar el despacho en las pruebas que se adjuntaron al escrito de contestación a la acción de tutela interpuesta por el trabajador. Así mismo, adjuntamos el anexo a la carta de aviso de suspensión de los contratos por fuerza mayor enviada al ministerio del trabajo, en donde el despacho podrá evidenciar que dentro de la relación de trabajadores está incluido el señor Novoa Garnica (numero 144)

9.-Problema jurídico:

¿Existe vulneración del derecho deprecado por cuenta de la accionada?

10.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Respecto a la finalidad de la acción de tutela, así como el requisito de subsidiaridad la Corte Constitucional ha reiterado:

“La acción de tutela es un mecanismo especial creado por la Constitución Política con el propósito de salvaguardar los derechos fundamentales de las personas, cuando estos sean vulnerados o amenazados por las autoridades públicas o, eventualmente, por los particulares. Esta herramienta ostenta una naturaleza eminentemente subsidiaria y residual, por lo que solamente procede cuando no existe otro mecanismo de protección judicial, o para evitar un perjuicio irremediable, en cuyo caso es viable la tutela como mecanismo transitorio.

El inciso 3o del artículo 86 de la Constitución Política consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela, en el cual se 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”. Igualmente 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.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de subsidiariedad expresando que, “la acción de tutela procede de manera subsidiaria y, por lo tanto, no constituye un medio alternativo o facultativo que permita complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por la ley. Adicionalmente, la Corte señaló que no se puede abusar del amparo constitucional ni vaciar de competencia a la jurisdicción ordinaria, con el propósito de obtener un pronunciamiento más ágil y expedito, toda vez que éste no ha sido consagrado para reemplazar los medios judiciales dispuestos por el Legislador para tales fines”¹. (Subrayado y negrilla por fuera del documento original).

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, la Corte Constitucional ha determinado que sedan dos excepciones que justifican su procedibilidad: “(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procedente como mecanismo transitorio”² (Subrayado y negrilla por fuera del documento original).

b.- Contexto Legal Colombiano con relación a la pandemia del COVID-19.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), declaró el 11 de marzo del año 2020, pandemia a causa del Coronavirus COVID-19, instando a los países a actuar de manera urgente frente a la detección, confirmación, aislamiento y monitoreo de los casos que eventualmente pudieren presentarse, destacando principalmente las medidas preventivas en aras de lograr la mitigación del contagio.

Consecuente con lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución No. 385 del 12 de marzo del año en curso, por medio de la cual, se declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020 y se adoptaron medidas para hacer frente al virus. En tal sentido, el Presidente de la República declaró un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 215 de la Constitución Política y en la Ley 137 de 1994, mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de la presente anualidad.

Asimismo, el 22 de marzo el Presidente de la República emitió el Decreto 457 de 2020, en el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas en el territorio nacional, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID19, aclarando que para efectos de lograr los fines del mismo, se limitaba

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-1008 de 2012 y Sentencia T-471 de 2017.

² Corte constitucional. Sentencia T-375 de 2018. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, y ordenaba aislamiento obligatorio con las excepciones previstas en el artículo 3º de dicha normativa.

Seguidamente, esta determinación fue extendida por el Decreto 531 del 08 de abril de 2020, siendo prorrogadas continuamente por diferentes disposiciones posteriores, la cual cesó para el caso específico de manera paulatina desde el mes de septiembre de 2020 iniciando con vuelos internacionales, y posteriormente a los vuelos nacionales.

Ahora bien, estando consciente el Gobierno de la afectación que traería esas decisiones para la clase obrera, empresarios, microempresarios, y en general para todo el sector productivo del País, el Ministerio de Trabajo expidió varios pronunciamientos con relación a la problemática actual, partiendo de la premisa constitucional que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta Política; por eso, como medidas de protección al empleo respecto a la emergencia sanitaria nacional, **recordó** mediante la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, una serie de mecanismos con el ánimo de garantizar este derecho fundamental, como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas y permisos remunerados – salario sin prestación del servicio.

También, a través de la Circular 022 del 19 de marzo del año 2020, informó que en razón de 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, **aclarando que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia**, con base en la valoración de los hechos, conllevando revisar de manera particular las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el Concepto con Radicado No. 08SE20207417001000008676 emitido por el Ministerio del Trabajo.

Lo expuesto, en correlación con lo establecido en las Circulares No. 027 del 29 de marzo y No. 033 del 17 de abril de 2020, plantean que existen derechos conexos al trabajo como el mínimo vital y móvil y la seguridad social, la vida y salud de los trabajadores y sus familias, en armonía con el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia, el cual consagra que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, situación frente a la cual ha sido enfática la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y, por consiguiente, el Ministerio en cita adoptó la figura de “fiscalización laboral rigurosa” con el propósito de vigilar, inspeccionar y controlar las decisiones de las empresas durante la emergencia.

Dicho todo lo anterior, debe exhibirse lo siguiente: *i)* el surgimiento de la pandemia del COVID-19, así como su propagación y consecuencias para la economía son claramente elementos que escapan al control tanto de los empleadores como de los trabajadores. Es una circunstancia anómala que altera no sólo los contratos de trabajo de los empleados, sino a todas relaciones derivadas de los mismos, entiéndase, proveedores y clientes, *ii)* las circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo, más propiamente las No. 021, 022, 027 y 033, son recomendaciones que hace dicho organismo, con el fin de servir de encargos misionales a los empleadores, pero no así, como ordenanzas de carácter obligatorio. Bajo este lineamiento,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

dichos pronunciamientos no derogan o suprimen los eventos regulados en el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente, el numeral 1° del artículo 51, disposición que consagra la facultad que ostenta el empleador de suspender temporalmente los contratos de trabajo ante la presencia de un caso fortuito o fuerza mayor que le impida seguir ejerciendo su actividad económica. Tal actuación por supuesto, va acompañado de garantías a los trabajadores, como, por ejemplo, tener que informar de tal eventualidad de manera inmediata al Ministerio del Trabajo para que este organismo estudie con detenimiento tal aconteciendo, y adopte las medidas que estime necesarias, si es que existe lugar a ello.

c.- Prerrogativa del empleador de suspender temporalmente contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, por impedimento en el ejercicio de su actividad económica.

Al respecto el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990 establece de manera taxativa las causales por las cuáles es posible suspenderse el contrato de trabajo, precisando que tal situación resulta excepcional de conformidad con la jurisprudencia, pues en palabras de la Corte Constitucional, “(...) se evita que el empleador de forma intempestiva cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia (...)”³.

En el numeral primero del precitado artículo, encontramos la causal de “fuerza mayor o caso fortuito”, entendida como “*el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*”⁴. Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad⁵ y que además impidan la ejecución del contrato⁶, correspondiendo al empleador dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990. Dicha en cuestión reza:

“ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de despidos colectivos.

1. (...)

*2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. **En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia**”.* (Subrayado y negrilla por fuera del documento original).

³ Corte Constitucional. Sentencia T-048 del 2018. Magistrado Ponente, Dr; Antonio José Lizarazo Ocampo.

⁴ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. SL11919-2017. Radicación N° 50954 Magistrado Ponente, Dr; Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

⁵ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. SL4849-2018. Radicación N.º 67439. Magistrada Ponente, Dra; Ana María Muñoz Segura.

⁶ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Radicación No. 39668. Magistrado Ponente, Dr; Luis Gabriel Miranda Buelvas.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ante este escenario debe tenerse presente, que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo debe clasificarse automáticamente como caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión y en los términos del numeral 1º, del artículo 51 del estatuto laboral, “*pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo*”⁷. No obstante, lo anterior, se destaca que la Corte Constitucional ha indicado, respecto a la causal en comento, que en materia laboral aparece íntimamente ligada a la teoría del riesgo, la cual debe considerarse en el evento de ser aplicable, en los siguientes términos:

*“En cuanto a la órbita laboral y en el tema de la suspensión del contrato de trabajo, aparecen consecuencias jurídicas ligadas a la teoría del riesgo; riesgo originado por causas diversas (imputables al empleador o al trabajador o a casos fortuitos). Por ser una teoría que emana de un riesgo laboral, este aspecto no puede ser solucionado por los medios tradicionales de la dogmática del derecho civil y por consiguiente no puede decirse, por ejemplo, que la fuerza mayor o el caso fortuito, como real o presunta causa de la suspensión de un contrato de trabajo, tendrá como marco el diseñado en el Código Civil (artículo 1o de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil: “se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imposible a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”), sino que cuando “los acontecimientos se producen en la esfera del empleador, éste debería asumir la totalidad del riesgo (aún de las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor) (...) No pude desconocer la Sala que tratándose de actividades de seguridad y vigilancia privada, la responsabilidad que asume el empleador adquiere una mayor trascendencia y por lo mismo, las consecuencias derivadas de una desaparición en ejercicio o con ocasión el servicio deben estar, en principio, a su cargo”*⁸.

Seguidamente, el artículo 53 Código Sustantivo del Trabajo preceptúa los efectos de dicha suspensión, resaltando así que cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador, es decir, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio; sin embargo, mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador⁹, evitando de tal manera que el trabajador se vea afectado en sus garantías laborales mínimas como aquella parte débil de la relación laboral.

d.- Caso concreto:

⁷ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. SL11919-2017. Radicación N° 50954 Magistrado Ponente, Dr; Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-1634 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero y Sentencia SU-562 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero

⁹ Corte constitucional. Sentencia T-503/02. Magistrado ponente, Dr; Eduardo Montealegre Lynett.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Una vez auscultado los argumentos expuestos por parte de la impugnante, este Despacho advierte que confirmará la determinación fijada por el *A-quo*, a razón de los siguientes miramientos.

Como primer punto esencial a considerar, se tiene que, tal como lo indicó el Juez de primera instancia, en el presente caso **NO** se ha agotado el requisito de subsidiaridad, dado que existe un mecanismo judicial ordinario con el cual la tutelante podría discutir la circunstancia que la aqueja con la parte pasiva; sobre todo, si la suspensión de su contrato de trabajo de la que se duele el demandante cumplió o no con los requisitos para su promulgación. A esto, debe añadirse que el pago a seguridad social por parte de la accionada se encuentra al día, por lo que, la suspensión del contrato de trabajo del actor se ajusta a los parámetros legales que regulan la materia, en lo que respecta al pago de seguridad social.

Ahora bien, si bien **NO** se comparte el argumento expuesto por parte de la parte demandada, al aducir que su deber únicamente consistía en comunicarle al MINISTERIO DEL TRABAJO de la suspensión del contrato de trabajo del actor, ya que, para esta Sede Judicial, era obligatorio contar con la autorización previa de dicha institución para proceder a la suspensión del contrato de trabajo; por lo que, frente a dicha controversial, sólo será el Juez laboral el competente para determinar tal circunstancia y no esta Sede judicial. Lo anterior, en atención a lo fijado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la cual se ha dicho:

“(…)Por tanto, la empresa, para poder suspender sus actividades, requiere de la autorización ministerial, lo que le impide hacerlo de hecho, tomándose el permiso sin haberlo recibido. Cuando incurre en tal comportamiento, en especial si después resulta, como en este caso, que la autorización es negada, el empresario debe responder ante los trabajadores por el daño causado.

(…)

Para la Corte es evidente que la suspensión depende íntegramente de la autorización administrativa en referencia.

*En el presente caso, negada la petición aludida, es menester presumir la vigencia de los contratos laborales de los accionantes, y por consiguiente la mora en la cancelación de los mismos. **Lo anterior es evidente, pues la obligación de pagar los salarios subsiste, hasta tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no resuelva la solicitud de suspensión temporal de la actividad empresarial,** razón por la cual el patrono está en la obligación de seguir cumpliendo con el pago puntual y completo del salario a cada uno de sus trabajadores. Debe aclararse que según el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, numeral 3, el contrato de trabajo se suspenderá “3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante **autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.** De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores”¹⁰.*

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-183 de 2000. Magistrado Ponente, Dr; JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Así las cosas, la determinación si la suspensión de la cual fue objeto el tutelante fue o no correcta, y de si, la parte demandada esta llamada a responder por las exigencias económicas deprecadas por el actor, son competencias que desbordan la acción de tutela, ya que para tal finalidad existe un trámite ordinario que el actor sin ninguna justificación ha evitado, máxime, si la suspensión de la cual se queja lleva operando ya hace más de un año, y durante todo ese lapso, no acudió a la jurisdicción ordinaria.

Sumado a esto, se tiene que el argumento aducido por el tutelante en su impugnación respecto a la reanudación del pago de su salario carece de sustento, dado que, en confrontación con el material documental que se aportó por la accionada, quedó demostrado que desde septiembre de 2021 su salario fue reactivado, contando entonces así, con el ingreso necesario para su supervivencia, y por consiguiente impidiendo que pueda hablarse de una lesión a su mínimo vital.

Por otro lado, al contemplar lo acontecido en el presente caso, NO se observa que la parte activa se encuentre inmersa dentro de las causales que la jurisprudencia constitucional ha definido para flexibilizar el requisito de subsidiaridad, dado que, dentro del plenario no se evidencia que se encuentren en una condición de vulnerabilidad, que se hallen ante una amenaza latente a sus derechos fundamentales, o que no exista un mecanismo legal o judicial que permita controvertir su molestia ante la entidad accionada.

Así las cosas, la inconforme tal como lo expresó el Juez de primera instancia, deberán ventilar sus desavenencias con SERVICIOS AEROPUERTARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S., a través de los medios judiciales ordinarios, ya que mediante esta acción NO es viable resolver altercados de carácter contractual, ya que la parte actora para dicho fin cuenta con los medios jurídicos naturales (jurisdicción ordinaria); siendo este, el escenario adecuado e idóneo para debates como el del *sub-lite*, pues la disputa gira en torno a la determinación que solo el juez laboral puede resolver (legalidad de la suspensión de su contrato de trabajo) cuyo esclarecimiento requiere un despliegue probatorio amplio, incompatible con el carácter sumario de esta clase de trámites constitucionales.

Dado lo anterior, y siendo posible acudir a un mecanismo judicial ordinario resulta acertada la postura del Juez de primera instancia en no conceder la salvaguarda rogada, al apreciar que, ante un trámite ordinario, este se omitió y se prefirió acudir directamente a la acción de tutela sin agotar el requisito de subsidiaridad, elemento esencial para la prosperidad de esta clase de mecanismos. Al respecto, la jurisprudencia ha dicho:

“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.” (...) “Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales”¹¹

A todo esto, se suma que no se observa vulneración de los derechos fundamentales alegados por la demandante, con lo cual, se descarta la necesidad de intervención a través de este amparo constitucional.

En conclusión, se confirmará la orden impartida por el Juez de primera instancia al encontrarse el fallo cuestionado ajustado a los parámetros constitucionales y jurisprudenciales que rigen esta clase de asuntos

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión impugnada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

Notifíquese,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

RQ

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-177 de 2011. Magistrado ponente, Dr: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.