



**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° 2021-00745-01.  
Proveniente del Juzgado 39 Civil Municipal de Bogotá.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Septiembre siete (07) 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):

- DANIELA ALEJANDRA RAMÍREZ MARENTES, identificada con la cédula de ciudadanía No.1.192.760.031, actuando en nombre propio.

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

- a) La actuación es dirigida por la tutelante en contra de:
  - CINE COLOMBIA S.A.S.
- b) Entes vinculados:
  - MINISTERIO DEL TRABAJO
  - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA-.

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

La parte accionante indica que se trata de los derechos de educación y a la igualdad.

**4.- Síntesis de la demanda:**

- a) *Hechos:* La parte accionante manifestó que:
  - Que el día 16 de julio de 2018, inició sus estudios en el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA-, cursando el programa de “Tecnología en contabilidad y finanzas”.
  - Que el 20 de noviembre de 2018, firmó contrato de aprendizaje con la empresa patrocinadora CINE COLOMBIA S.A.S., el cual empezó a regir el 03 de diciembre del mismo año.
  - Precisa que, inició sus prácticas el día 19 de diciembre de 2019 ante las instalaciones de la compañía demandada.



**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

---

- Menciona que, realizó sus prácticas sin ningún inconveniente hasta el 13 de marzo del 2020, fecha en la que se declaró la medida de aislamiento obligatorio por parte de la compañía debido a la emergencia sanitaria producto de la pandemia COVID-19, sin embargo, la empresa hizo el pago de nómina completo hasta el 31 de marzo del 2020.
- Indica que, a partir del 01 de abril del 2020 la empresa suspendió el contrato de aprendizaje debido al cierre en el sector económico a causa de la pandemia; como consta en los otrosíes y en el registro que la empresa realiza en el SGVA. – (Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices).
- Que desde que el contrato fue suspendido la empresa no ha pagado apoyo de sostenimiento alguno y en el mes de mayo de 2021 no se realizó el pago de la EPS por parte de la compañía, y no se le ha permitido concluir con la ejecución de sus prácticas.
- Que debido a que la empresa no ha reactivado sus actividades comerciales, en el mes de noviembre de 2020 solicitó la terminación del contrato por mutuo acuerdo para que se le permitiera buscar otra alternativa de practica y así poder culminar su formación.
- Ante esto, la accionada le indicó que la única forma para proceder a la terminación solicitada era que se día de manera unilateral por parte de la aprendiz; circunstancia que la perjudicaría para poder iniciar sus prácticas en otro lugar.
- Precisa que no se ha podido establecer un acuerdo entre la accionada, así como el SENA para poder solucionar su inconveniente.
- Indica que solamente le faltan tres (3) meses para poder culminar dicho proceso, y de esta forma certificarse, y que la demora presentada quebranta sus garantías constitucionales, aun cuando la entidad demandada ya reactivó su actividad comercial.

b) *Petición:*

- Se salvaguarden sus derechos invocados
- Se le ordene a CINE COLOMBIA S.A.S. se le permita terminar los tres (3) faltantes de sus practicas o en su defecto se ceda su contrato al lugar en que disponga el SENA, pagando las obligaciones contractuales tales, como apoyos de sostenimiento y pagos a EPS y ARL.

**5- Informes:**

- a) **CINE COLOMBIA S.A.S.**, al contestar este requerimiento indicó que la suspensión del contrato de la tutelante fue producto del estado de emergencia sanitaria con ocasión al inicio de la pandemia de COVID-19, y que una vez, reestablecida la normalidad del personal administrativo se reanudara el contrato con la demandante.



**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

Aclara que, en esta condición, están 20 casos de aprendices, por lo que no se esta actuando contrario al principio de igualdad. A esto, añade que no es veraz lo expuesto por la tutelante en cuanto al quebranto al derecho de educación, dado que, al estar suspendido el contrato, este se retomara en las mismas condiciones en las que se encontraba, no contando de esta forma el tiempo que ha transcurrido en suspensión. Señala:

Tanto es así, que el acuerdo 15 de 2003 del SENA determinó que el contrato de aprendizaje es susceptible de suspensión, lo que naturalmente suspende la formación de la persona. Dice aquella norma:

*"ARTÍCULO 5o. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos:*

- 1. Licencia de Maternidad*
- 2. Incapacidad debidamente certificada*
- 3. Fuerza mayor o caso fortuito*
- 4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica".*

Las causales de suspensión del contrato de trabajo han sido ampliamente analizados por el SENA en términos del tiempo máximo del contrato de aprendizaje y, como obviamente la suspensión del contrato impide la formación académica del aprendiz, el mismo SENA en casi una década ha establecido que la suspensión no cuenta como tiempo dentro de los dos años de que trata el artículo 1° del Decreto 933 de 2003, es decir, en términos coloquiales, se "congela" la contabilización del tiempo y se reinicia el conteo hasta tanto se supere la causal de suspensión.

La Circular 63 de 2013, por medio de la cual el SENA hace un recuento sobre lo que se debe tener en cuenta en lo relativo a la contratación de aprendices y practicantes, si bien en principio va dirigida a estamentos internos, hace un recuento general de la interpretación normativa en la que expresamente dispone:

*"5. El artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003, señala:*

*"CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:*

- 1. Licencia de Maternidad*
- 2. Incapacidad debidamente certificada*
- 3. Fuerza mayor o caso fortuito*
- 4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.*

*Igualmente señala que la suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud.*

Por lo expuesto, ruega sean negadas las pretensiones de la demanda, al no estar quebrantando las garantías constitucionales de la accionante.

- b) **EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA-**, a su turno, precisó que, si bien existía un contrato de aprendizaje entre la tutelante y la accionada, la entidad no tenía injerencia entre los acuerdos realizados entre los instructores y la empresa patrocinadora

Añade que, la institución ha intentado realizar acercamiento entre las partes, llevando a cabo varias reuniones virtuales entre ellas, pero tal intento ha sido infructuoso al no converger en un acuerdo.

- c) **EL MINISTERIO DEL TRABAJO**, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, aduciendo que contra ella no se encaminaba ninguna de las pretensiones de la demanda.

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:



**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

---

Citada la accionada, y vinculadas las entidades ya mencionadas, el *A-quo* profirió sentencia el 30 de julio de 2021, negando la salvaguarda invocada por la demandante, al considerar que 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.

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

Inconforme con la decisión, la accionante impugnó la referida decisión, precisando que el término máximo con el cual contaba para certificar su practica y de esta manera poder certificarse, era de dos (2) años, por lo que, su plazo limite para terminar dicha formación era el 18 de diciembre de 2021; fecha para la cual tenía que terminar los 3 meses faltantes que requiere para finalizar dicho ciclo, so pena de no poder obtener su grado.

**8.- Problema jurídico:**

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

**9.- 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.*

*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*



**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

---

*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”<sup>1</sup>. (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”<sup>2</sup> (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 totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, y ordenaba aislamiento obligatorio con las excepciones previstas en el artículo 3° 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 la "la exhibición cinematográfica y la presentación de obras de artes

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-1008 de 2012 y Sentencia T-471 de 2017.

<sup>2</sup> 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

---

escénicas en salas de cine y teatros", mediante la resolución No.1408 del 14 de agosto de 2021, expedida por parte del ministerio de Salud y protección social.

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, 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,



**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

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* (...)”<sup>3</sup>.

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.*”<sup>4</sup>. Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se reputa 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 irresistibilidad<sup>5</sup> y que además impidan la ejecución del contrato<sup>6</sup>, 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 2º 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).

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

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

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

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

<sup>6</sup> 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

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”<sup>7</sup>. 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”<sup>8</sup>.*

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 empleador<sup>9</sup>, 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:**

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.

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

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 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

---

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. 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 aprendizaje de la tutelante se ajusta a los parámetros legales que regulan la materia.

Ahora bien, en cuanto al argumento aducido por la tutelante en su impugnación, será del caso indicar que es erróneo el conteo que realizar del término que tiene para finalizar su práctica, dado que, al estar suspendido su contrato de aprendizaje desde marzo de 2020, hasta por lo que se sabe, a julio de la presente anualidad, dicho tiempo no se contabiliza dentro de los dos (2) años que tiene para terminar dicha práctica. Dicho de otra forma, el lapso por el cual ha durado su contrato suspendido no contaría dentro del término de dos (2) años, desvirtuando con esto, la aparente urgencia con la cual se presenta la acción de tutela. Sobre el particular, se tiene lo siguiente:

La Circular 63 de 2013 expedida por el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA, en su artículo 5º, reza:

*“5. El artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003, señala:*

*“CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:*

- 1. Licencia de Maternidad*
- 2. Incapacidad debidamente certificada*
- 3. Fuerza mayor o caso fortuito*
- 4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.*

*Igualmente señala que la suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud.*

***En los casos que aplique la suspensión del contrato de aprendizaje, la fecha de terminación se modificara de acuerdo con los días de suspensión”.** (Subrayado y negrilla por fuera del documento original).*

Esto a su vez, se reitera en la circular 132 de 2017, expedido por la misma entidad, en la cual se indica:

***“9. La suspensión del contrato de aprendizaje tiene como consecuencia el aplazamiento de la fecha de vencimiento del mismo, pues una vez cesa la causa de suspensión, el contrato se reanuda por el tiempo que falte para su terminación”*** (subrayado y negrilla por fuera del documento original).

Dicho esto, la premura que invoca la demandante para terminar su practica en relación con la fecha limite de dos (2) años, no es procedente, dado que, este tiempo máximo con el 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

contaba no se ha visto afectado por la ocurrencia de la pandemia de COVID-19, ya que durante el término que dure o duró su contrato suspendido este no contara al lapso de dos (2) años.

Ahora, si bien es cierto que ha sufrido una afectación por la tardanza a la que se ha visto conducida con ocasión con la reactivación de la actividad económica de la accionada, no es menos veraz que tal condición es producto de las dificultades propias de un escenario pos-pandemia, que ha afectado no sólo al sector del que hace parte la entidad demandada, sino también muchas otras industrias del país, siendo, por lo tanto, la demora sufrida por la accionada en reintegrarla a sus funciones, un acto no objeto de reproche al no obedecer a una conducta mal intencionada o mucho menos negligente por su parte, sino como consecuencia de las apuros de dar nuevamente continuidad a su actividad comercial.

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 CINE COLOMBIA 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 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 pleitos contractuales 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 en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales”<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-177 de 2011. Magistrado ponente, Dr: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



**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

---

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