



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

**Radicación: 11001-40-03-030-2020-00670-00.**

Bogotá D.C., diez (10) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Decídese la acción de tutela instaurada por **Edwin Fernando Vacca Rojas**, con cédula de ciudadanía n.º 79.731.352, contra la empresa **Aerovías del Continente Americano S. A. Avianca S. A.**, trámite al que se vinculó al **Ministerio de Trabajo**.

I. ANTECEDENTES

1. El promotor del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital «*en conexidad con el derecho a la vida*» y dignidad humana, presuntamente vulnerados por la compañía accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. Por ofrecimiento de la de la querellada solicitó licencia no remunerada que le fue otorgada el 18 de marzo de 2020, y que aceptó, únicamente por el mes de abril.

2.2. El 25 de abril le fue comunicada la prórroga de la licencia, por el mismo término y le fue confirmada a través de correo electrónico.

2.3. En junio de este año, su empleadora lo llamó a trabajar, pero con una reducción salarial del 65%. Sin embargo, el 23 de junio, recibió propuesta de un programa de «*licencias no remuneradas a largo plazo por 6 o 12 meses*», la cuales no aceptó.

2.4. El 30 de junio de hogaño, le fue suspendido su contrato de trabajo «*por fuerza mayor*», con efectos desde el 1 de julio de 2020, «*sin que conste para esta decisión la autorización por parte del Ministerio de Trabajo*».

2.5. Los días 13 de agosto, 11 de septiembre, 14 de octubre, del presente año le fue reiterada la «*suspensión de su contrato de trabajo*» por cada una de esas mensualidades.

2.6. En un conversatorio su empleadora indicó que los contratos continuarán suspendidos «*durante el tiempo que dure la fuerza mayor*» y que el próximo año, «*revisarán (sic) a quienes vuelven a llamar a trabajar*».

2.7. Es un hombre casado, con un hijo menor de edad y lleva aproximadamente seis meses sin recibir salario alguno, lo que ha afectado su situación, pues su salario devengado como «*técnico en mantenimiento*», era de \$2.860.000.

3. Pidió, conforme a lo relatado, se le ordene a sociedad entutelada **i)** «*declarar ineficaz la suspensión del contrato laboral [...]*»; **ii)** «*el reintegro [...] a la empresa [...] para desarrollar sus actividades productivas*»; **iii)** «*el pago de la salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el día 1 de julio de 2020 hasta la fecha y los que causen hasta el día del reintegro*» y **iv)** «*se pronuncie de forma efectiva ante la suspensión del contrato que ya completó más de 120 días*».

4. El 29 de octubre de 2020, se admitió la queja constitucional y se ordenó correrle traslado a las convocadas.

## II. RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADA

1.- La empresa Aerovías del Continente Americano S. A. Avianca S. A., manifestó, en primer lugar, que la compañía «*se vio seriamente afectada no solo por las restricciones inherentes a la pandemia sino*

*fundamentalmente por las medidas adoptadas por las autoridades internacionales y nacionales para contenerla, principalmente la suspensión del tráfico aéreo», razón por la cual «le fue notificada a la parte accionante la decisión de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor de conformidad con lo señalado el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, y de igual manera se procedió dando aviso al Ministerio del Trabajo de tal situación»; sin embargo, está asumiendo el 100% de la cotización que le corresponde al trabajador y al empleador para seguridad social.*

Añadió, que el tutelista no acreditó cumplir con los requisitos para ser padre cabeza de familia y que, además, el gobierno nacional, ha emitido una serie de ayudas para no incurrir en mora en el pago de «*jardines y Colegios Privados, del Fondo Solidario para la Educación*», amén que en el programa «*Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual o Licencia No Remunerada*» del Ministerio de Trabajo, el actor es «*beneficiario*» para los meses de abril y mayo.

También adujo que no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo para la suspensión del contrato laboral, pero que dio aviso a este ente, el cual le contestó, que «*la calificación jurídica de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la suspensión de los contratos de trabajo, es de competencia privativa de los jueces de la república*».

Añadió, que ha tomado una serie de medidas, durante la pandemia con los trabajadores, tales como: «*licencias no remuneradas*», «*trabajo desde casa*», «*dispensa de la prestación del servicio con reconocimiento de salarios*», «*vacaciones*», «*suspensión por fuerza mayor*».

Finalmente, sostuvo, que el quejoso no se encuentra en una situación de afectación al mínimo vital, pues la compañía ha respetado los derechos laborales de los trabajadores, otorgándole al accionante un «*bono de apoyo*», entre otros beneficios.

Por ello, solicitó se declare improcedente la acción, comoquiera que no le ha vulnerado los derechos fundamentales al promotor.

2.- El Ministerio de Trabajo, alegó la improcedencia de la acción de tutela, comoquiera que *«no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre [el] demandante y esta Entidad»*.

### III. CONSIDERACIONES

1.- Dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, en principio, los conflictos de carácter laboral deben resolverse ante el juez natural; sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado, que de forma excepcional resulta procedente asumir el estudio de algunos de estos casos, a través de este mecanismo de resguardo.

Al respecto, ha enseñado, que *«por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario»*, (T-040 de 2018).

En relación con la figura de *«suspensión del contrato de trabajo»*, la Corte Constitucional ha dictaminado que:

*[L]a jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que 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 con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.*

*En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses (T-048 de 2018).*

2.- En el *sub judice* emerge claro que el reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan sus prerrogativas fundamentales, que considera vulneradas por la compañía accionada por cuanto le suspendió el contrato de trabajo, y en virtud de dicha figura no le sufraga su salario; y, en consecuencia, pidió, que por esta senda se deje sin efecto dicha figura, y se disponga su reintegro junto con el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir.

3.- En relación con la queja constitucional obran como acreditaciones, las siguientes:

3.1.- Certificaciones elaboradas por la sociedad recriminada, donde consta que, en los meses de abril, mayo, agosto, septiembre y octubre el tutelista no percibió salario, toda vez que el contrato se encontraba suspendido (Anexo: «01.2. Anexo 2 (otros).pdf»).

3.2.- Misiva emitida por la empresa accionada el 30 de julio de hogaño, que le comunica al gestor «*la suspensión del contrato de su trabajo por fuerza mayor, la cual será efectiva a partir del 1 de julio de 2020*» (Anexo: «01.2. Anexo 2 (otros).pdf» pág. 6 y 7).

3.3.- Recibo de nómina del mes de junio de 2020, donde consta que el accionante recibió el pago de salario de dicho mes, la prima legal de servicio y que le realizaron «*ajuste voluntario Covid-19*», por valor de \$1'861.814 (Anexo: «01.1. Anexo 1 (pruebas).pdf» pág. 1).

3.4.- Extracto Crédito terminado en 0063-8, donde consta que el accionante está en mora con el banco Davivienda por la suma de «\$2.743.000» (Anexo: «01.1. Anexo 1 (pruebas).pdf» pág. 5).

3.5.- «*Certificado de aportes al Sistema de Protección Social*», donde se vislumbra que la compañía recriminada, ha realizado las contribuciones al sistema de seguridad social del actor (Anexo: «04.02. Anexo 2 (Certificado de aportes.pdf)», pág. 16).

3.6.- Comunicación adiada el 1 de julio de 2020, de la sociedad querellada al Ministerio de Trabajo, dándole aviso de «*la suspensión de 1933 contratos de trabajo por fuerza mayor*» (Anexo: «04.09. Anexo 9 (Aviso suspensión MinTrabajo).pdf»).

3.7.- Respuesta del ente ministerial que le señala que esa entidad «*no está autorizando la suspensión de contratos de trabajo ni de actividades, ni declarando la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito mediante el informe ni mediante esta comunicación, y que el solicitante tendrá la carga de la prueba ante la justicia ordinaria laboral en caso de ser demandado*» (Anexo: «04.10. Anexo 10 (Respuesta Mintrabajo).pdf»).

4.- Descendiendo al *sub examine*, se advierte que, dado el carácter de la reclamación del actor en su favor, la acción de tutela resulta improcedente como mecanismo definitivo, toda vez que no se cumple con el presupuesto de procedibilidad de la subsidiariedad, por cuanto la normatividad ha dado los instrumentos jurídicos eficaces e idóneos para el resguardo de esas prerrogativas, que para el particular evento lo constituye el respectivo proceso ordinario laboral.

Entonces, el gestor ha debido o debe recurrir a él y no a la tutela, que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de juicios alternativos o sustitutos de los ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces y tampoco para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico, que el propio precepto 86 de la Carta Política indica, que no es otro diferente de brindar a la persona la protección inmediata y residual para asegurarle el respeto efectivo de las garantías que la Constitución Política patria reconoce.

Y es que, la acción constitucional de marras no está establecida para resolver sobre la legalidad o ilegalidad de la declaración de la suspensión de un contrato de trabajo sin justa

causa y el reconocimiento de las prestaciones económicas que de su ejercicio se deriven, el cual depende, como se entenderá, de un debate procesal configurado en un escenario distinto al estructurado en la tutela que es de estricto carácter fundamental, siendo entonces que tal es competencia exclusiva del juez laboral, que cuenta con los mecanismos idóneos para proteger las prerrogativas solicitadas dentro de un proceso, garantizando así todos los derechos procesales de las partes y de esta manera determinar si por virtud de la «interrupción» de un acuerdo de voluntades de carácter laboral hay lugar a su reactivación y a reconocimiento económico alguno en favor del trabajador.

5.- Pero, además, no puede afirmarse que el medio judicial ordinario, que para este caso lo será el proceso ordinario laboral, bajo las circunstancias particulares del quejoso, no resulta eficaz o suficientemente expedito para brindar una protección, puesto que, precisamente, en razón de su viabilidad fue que lo instituyó el legislador para que por esa vía se ventilarán las controversias que se derivaban «directa o indirectamente del contrato de trabajo»<sup>1</sup>, desde luego, cumpliendo los requisitos sustanciales y procesales que la ley tiene previstos para dichos trámites.

Al efecto, la Corte Constitucional ha decantado que:

*Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme.*

*Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a*

---

<sup>1</sup> Numeral 1.º del artículo 2.º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

*las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral. (Véase, Sentencia T-040 de 2018).*

6.- Sin perjuicio de lo anterior, debe decirse que en el presente caso no se hallan reunidas las exigencias contempladas en la jurisprudencia invocada en precedencia que habiliten como «*mecanismo transitorio*» esta acción constitucional para dirimir el asunto de manera excepcional.

Ello es así, porque de la situación fáctica expuesta por el actor y las probanzas allegadas, el despacho no advierte la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción de forma transitoria. Si bien el tutelista adujo que, es un hombre casado, con un hijo menor de edad y lleva aproximadamente seis meses sin recibir salario alguno, lo cierto es que no demostró la razón de su dicho, sin que su mera manifestación resulte suficiente para demostrar la transgresión a sus prerrogativas superiores.

Por tanto, ante la ausencia de medios de persuasión que acrediten la urgencia de adoptar medidas para la protección inmediata de las prerrogativas superiores invocadas, resulta evidente que en este caso no se configuran los presupuestos de urgencia, inminencia, gravedad e impostergabilidad que el derecho pretoriano ha establecido para que exista un «*perjuicio irremediable*».

En este sentido la Corte Constitucional ha establecido los requisitos para la existencia de un perjuicio irremediable, así:

*[L]a Corte ha identificado las siguientes características propias de esta figura: (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir, (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante, (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. (Sentencia T-322 de 2016).*

7.- Corolario de todo lo dicho, se denegará el resguardo.

#### IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

  
**Artemidor Gualteros Miranda**  
Juez