

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2020-00375-00**

**ACCIONANTE: JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ**

**ACCIONADA: COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA  
COOTRANSTEQUENDAMA**

**VINCULADA: MINISTERIO DEL TRABAJO**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de octubre del año dos mil veinte (2020), procede este Despacho Judicial a resolver la acción de tutela impetrada por **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ**, quien solicita el amparo de sus Derechos Fundamentales de Petición, Mínimo Vital, Igualdad, Trabajo, Debido Proceso y Vida Digna, presuntamente vulnerados por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**.

**RESEÑA FÁCTICA**

Manifiesta el accionante, que el 13 de febrero de 2007 se vinculó laboralmente con la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**, para desempeñar el cargo de jefe de personal.

Que el 09 de junio de 2020, **COOTRANSTEQUENDAMA** le comunicó la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor desde el 10 de junio de 2020.

Que desde la fecha de suspensión del contrato, **COOTRANSTEQUENDAMA** no le ha realizado el pago de salarios y prestaciones sociales.

Que debido a la suspensión del contrato, se vio forzado a retirar sus cesantías por cuanto no contaba con recursos económicos para solventar sus gastos.

Que en la actualidad no percibe ingreso alguno que le permita solventar sus necesidades.

Que para el sostenimiento propio y el de su familia, ha tenido que recurrir a la ayuda de sus demás familiares.

Que la accionada suspendió el contrato de trabajo sin tener en cuenta su condición de pensionado.

Que la accionada no solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo para la suspensión del contrato de trabajo.

Que pese a las solicitudes efectuadas, la accionada no ha levantado la suspensión del contrato de trabajo.

Por lo anterior, solicita se tutelen sus Derechos Fundamentales, y en consecuencia, se le ordene a la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA** el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de salarios y prestaciones sociales, y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

#### **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**

La accionada allegó contestación el 07 de octubre de 2020, en la que manifiesta que el accionante fue contratado el 13 de febrero de 2007, bajo la modalidad de un contrato de trabajo a término fijo.

Que el 12 de noviembre de 2010 modificó el contrato de trabajo a término indefinido.

Que con ocasión de la pandemia por el Covid-19, otorgó vacaciones desde el 01 de abril hasta el 18 de mayo de 2020, y desde el 19 de mayo hasta el 09 de junio de 2020.

Que una vez terminado el periodo de vacaciones, decidió suspender el contrato de trabajo desde el 10 de junio de 2020.

Que la suspensión del contrato de trabajo obedeció a una fuerza mayor, con ocasión a la pandemia por el Covid-19, y las medidas de aislamiento adoptadas por el Gobierno Nacional.

Que el 05 de octubre de 2020 levantó la suspensión del contrato de trabajo, y reincorporó al accionante a sus actividades laborales, en atención a la nueva normalidad decretada por el Gobierno Nacional, la cual permite el transporte de pasajeros intermunicipal.

Que durante la suspensión del contrato de trabajo, no estaba en la obligación de realizar el pago de salarios.

Que durante la suspensión del contrato de trabajo, realizó los aportes a la seguridad social, garantizando así la expectativa pensional del accionante.

Que no ha desconocido la condición de pre - pensionado.

Que el contrato de trabajo no fue finalizado, sino suspendido.

Que el 24 de marzo de 2020 radicó ante el Ministerio de Trabajo, la notificación de la suspensión de los contratos de sus empleados con ocasión a la pandemia por el Covid-19.

Por lo anterior, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, como quiera que i) no ha vulnerado derecho fundamental alguno, y ii) el accionante ya se reincorporó a sus labores.

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

La vinculada allegó contestación el 06 y 07 de octubre de 2020, en la que pide se declare la improcedencia de la acción de tutela, pues no es el empleador del accionante.

Que según el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la fuerza mayor o el caso fortuito es una causal que permite la suspensión del contrato de trabajo.

Que la consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, es que el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y a su vez deja de percibir el salario.

Que sin embargo, el empleador debe continuar con la obligación de reconocer y pagar los aportes a salud y pensión.

Que con ocasión al Covid-19, expidió la Circular No. 21 de 2020 con el fin de proteger el empleo mientras dure la emergencia sanitaria.

Que entre las medidas adoptas están: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, el goce de vacaciones anticipadas y/o colectivas, y los permisos remunerados.

Que el accionante dispone de otros mecanismos de defensa en la jurisdicción ordinaria laboral, por lo cual la acción de tutela no cumple con el principio de subsidiariedad.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO:

En concordancia con los hechos que fundamentan la acción de tutela, corresponde al Despacho responder el siguiente problema jurídico: ¿La **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA** vulneró los Derechos Fundamentales de Petición, Mínimo Vital, Igualdad, Trabajo, Debido Proceso y Vida Digna de **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ**, al suspenderle el contrato de trabajo, aduciendo la causal de fuerza mayor o caso fortuito contemplada en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, por razón del estado de emergencia y el aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno Nacional con ocasión del coronavirus Covid-19? ¿Es procedente la acción de tutela para ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar durante la suspensión del contrato de trabajo?

### MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**. Es decir, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración<sup>2</sup>. 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>3</sup>.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

(i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad

---

<sup>1</sup> Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

<sup>2</sup> Sentencia T-753 de 2006.

<sup>3</sup> Sentencia T-406 de 2005.

determinan que la acción de tutela sea ***impostergable***, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad<sup>4</sup>.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

*“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.*

*La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte<sup>5</sup> que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”<sup>6</sup>.*

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, *“como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”*<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

<sup>5</sup> Sentencia T-290 de 2005.

<sup>6</sup> Sentencia T-436 de 2007.

<sup>7</sup> Sentencia T-649 de 2011.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

### **IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA RECLAMAR EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE ACREENCIAS LABORALES (T-040/2018 y T-043/2018).**

En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital.

Sobre este punto, la Sentencia **T-457 de 2011** indicó que: “[p]or regla general, la resolución de las controversias relativas al incumplimiento en el pago de acreencias laborales, entre ellas el salario o contraprestación mensual, es un asunto que compete a la jurisdicción laboral. (...) Sin embargo, la sólida línea jurisprudencial que por varios años ha trazado esta Corporación, plantea de forma pacífica una única excepción sobre la improcedencia general anotada. Ella se presenta en aquellos eventos en los que el no pago de la prestación tiene como consecuencia directa la afectación de derechos fundamentales, concreta y especialmente, el del mínimo vital”.

Para tal efecto, el citado derecho se ha entendido como: “aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.”<sup>8</sup> De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto a la dignidad humana. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado pruebe los

---

<sup>8</sup>Sentencia T-457 de 2011.

motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante.

Ahora bien, la Corte Constitucional ha sostenido que resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita<sup>9</sup>: *“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.”*<sup>10</sup>

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración, 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 ciertos e indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme<sup>11</sup>.

Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a 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<sup>12</sup>.

En síntesis, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a derechos inciertos y discutibles deben discutirse necesariamente en la jurisdicción ordinaria. Ello en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciable, implican una dimensión prestacional o económica que compete resolverlos al juez laboral.

---

<sup>9</sup> Sentencia T-001 de 1997. Reiterada en las sentencias SU-995 de 1999, y T-1983 de 2000.

<sup>10</sup> Sentencia T-1983 de 2000.

<sup>11</sup> Sentencia SU-995 de 1999.

<sup>12</sup> Sentencia T-194 de 2003.

## **DERECHO AL MÍNIMO VITAL**

Uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional<sup>13</sup>, este derecho se deriva de los principios de Estado Social de Derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente.

Ha sido reconocido desde 1992 en forma reiterada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias SU-022 de 1998; SU-1354 de 2000; SU-1023 de 2001; SU-434 de 2008; SU-131 de 2013; SU-415 de 2015; SU-428 de 2016; SU-133 de 2017).

Primero se reconoció como derecho fundamental innominado, como parte de una interpretación sistemática de la Constitución, aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social. Luego se le concibió como un elemento de los derechos sociales prestacionales. Posteriormente, en la Sentencia SU-995 de 1999 se señaló que es un derecho fundamental ligado a la dignidad humana, así: *“la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (...), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas (...) para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida”*.

La Corte ha considerado en ocasiones, que la ausencia del mínimo vital puede atentar, de manera grave y directa, en contra de la dignidad humana. Este derecho constituye una pre-condición para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario.

El derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como *“la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es*

---

13 Sentencia T-716 de 2017.

*indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional*<sup>14</sup>. Es decir, la garantía mínima de vida<sup>15</sup>.

En esa línea, ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho<sup>16</sup>. No solo por su relación indefectible con otros derechos<sup>17</sup>, sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida. De allí que también sea una medida de justicia social, propia del Estado Constitucional.

La Corte ha precisado, que no obstante que la acción de tutela tiene en principio carácter subsidiario, y que en los asuntos relativos a discusiones salariales se cuenta con otro medio de defensa judicial ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, el amparo constitucional puede resultar procedente cuando como consecuencia del no pago oportuno de las sumas correspondientes a salarios, se atente de manera directa contra el mínimo vital del trabajador y el de su núcleo familiar, y de manera indirecta contra otros derechos fundamentales tales como la vida digna, el trabajo, la seguridad social.

Así pues, con el propósito de lograr una eficaz y completa protección de los derechos fundamentales comprometidos con la falta de pago, es necesario que la orden de reconocimiento que imparte el juez de tutela se extienda a la totalidad de las sumas adeudadas al momento de presentar la demanda, especialmente cuando se trata de personas cuyo derecho al mínimo vital depende exclusivamente de su salario, y en consecuencia requieren que se asegure la oportuna cancelación de las contraprestaciones salariales futuras con el fin de garantizar el efectivo ejercicio de ese derecho.

Cabe precisar, que el hecho de que el empleador se encuentre en estado de insolvencia sin importar la causa que la generó, no lo exime de respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores, de forma tal que, si bien el objeto social de la entidad empleadora se ve limitado o restringido por el cese de las actividades temporales de ésta, esa situación no justifica incumplir la obligación de pagar las acreencias laborales a sus empleados, cuando a éstos se les está vulnerando el mínimo vital. En ese sentido la Corte ha reiterado, que el pago oportuno del salario constituye un elemento esencial en el curso de la relación laboral para permitir que el trabajador conserve su digna subsistencia y la de su familia, pues de lo contrario, cuando se presenta mora, en especial si es prolongada, se perturba el presupuesto familiar.

---

14 Sentencia SU-995 de 1999.

15 Sentencia T-146 de 1996.

16 Sentencias T-011 de 1998, T-072 de 1998, T-384 de 1998, T-365 de 1999 y T-140 de 2002, entre muchas otras.

17 Artículos 11, 48, 49, 25 de la Constitución Política.

## **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (T-048 DE 2018)**

El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales, que son:

*“El contrato de trabajo se suspende:*

*1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.*

*2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.*

*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 de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.*

*4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.*

*5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*

*6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.*

*7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley”.*

Lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y sus familias; en ese sentido, la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.

El artículo 53 del mismo Código, establece los efectos producto de esa suspensión; la principal, que cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, empleador y trabajador. Así pues, 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 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, 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 E.P.S. a la que tenga afiliado 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 dejar de percibir el salario, razón más que suficiente para afirmar, 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 éstas buscan proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 ibídem, hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR (SL4849 DE 2018)**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>18</sup>, ha señalado que el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*», debe ser entendido armónicamente con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece, a su turno, que «*Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*».

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repunte como *fuerza mayor o caso fortuito* no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las

---

18 Sentencia SL-4849 de 2018.

características intrínsecas y concurrentes de la *imprevisibilidad* e *irresistibilidad*, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un *caso fortuito* o una *fuerza mayor*.

Las características de *imprevisibilidad* e *irresistibilidad* respecto de la conjetura de una *fuerza mayor* o *caso fortuito*, deben estar acompañadas, además, de un criterio de *inimputabilidad*, es decir, que el acto que se reputa como *irresistible* o *imprevisible* y que genera los efectos de la definición del artículo 1º de la Ley 95 de 1890, no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, comoquiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio.

En el mismo sentido, y en torno al criterio de *inimputabilidad* del hecho constitutivo de *fuerza mayor* o *caso fortuito*, ha dicho la Corte Suprema de Justicia (SL11919-2017) lo siguiente:

*“(...) la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué (sic) incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando **no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. Es por esto pertinente traer a colación lo que con relación a dichas figuras eximentes de responsabilidad la Corte ha expresado, a saber:***

*“En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:*

*“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

*“Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.*

*“Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. **Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor.***

(...)

*“En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, 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 ibidem.*

*De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T. art 51-3 y 466). (Sentencia mayo 29 de 2002, radicación No. 17570). Sentencia CSJ SL 22 de agosto de 2002, No. 18174.”*

En conclusión, la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito procede ante un hecho *imprevisible e irresistible* para el empleador, pero además se requiere que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho.

## **CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO**

Según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el objeto de la acción de tutela consiste en la protección oportuna de los derechos fundamentales, vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular. En atención a esta norma, la protección judicial se concreta en una orden de inmediato cumplimiento que cumple el propósito de evitar, hacer cesar o reparar la vulneración. Así, la entidad o particular accionado tiene la obligación de realizar una determinada conducta que variará dependiendo de las consideraciones del juez constitucional<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Sentencia T-011 de 2016.

En reiterada jurisprudencia, la Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, *“pierde su razón de ser cuando durante el trámite del proceso, la situación que genera la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales invocados es superada o finalmente produce el daño que se pretendía evitar con la solicitud de amparo”*<sup>20</sup>. En estos supuestos, la tutela no es un mecanismo judicial adecuado pues ante la ausencia de supuestos fácticos, la decisión que pudiese tomar el juez en el caso concreto para resolver la pretensión se convertiría en ineficaz<sup>21</sup>.

En efecto, si lo que el amparo constitucional busca es ordenar a una autoridad pública o un particular que actúe o deje de hacerlo, y *“previamente al pronunciamiento del juez de tutela, sucede lo requerido, es claro que se está frente a un hecho superado, porque desaparece la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales”*<sup>22</sup>. En otras palabras, ya no existirían circunstancias reales que materialicen la decisión del juez de tutela.

En ese orden, la Corte Constitucional ha desarrollado la teoría de la carencia actual de objeto como una alternativa para que los pronunciamientos no se tornen inocuos, y ha aclarado que el fenómeno se produce cuando ocurren dos situaciones específicas: (i) el hecho superado y (ii) el daño consumado.

Con relación a la categoría de carencia actual de objeto por hecho superado, el artículo 26 del Decreto 2591 de 1991 lo reglamenta en los siguientes términos: *“Si, estando en curso la tutela, se dictare resolución, administrativa o judicial, que revoque, detenga o suspenda la actuación impugnada, se declarará fundada la solicitud únicamente para efectos de indemnización y de costas, si fueren procedentes”*.

La Corte Constitucional, en numerosas providencias, ha interpretado la disposición precitada en el sentido de que la carencia actual de objeto por hecho superado, tiene lugar cuando desaparece la afectación al derecho fundamental invocado<sup>23</sup>. En efecto, si la acción de tutela es el mecanismo eficaz para la protección de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, cuando la perturbación que dio origen a la acción desaparece o es superada, el peticionario carece de interés jurídico ya que dejan de existir el sentido y objeto del amparo.

Luego, al desaparecer el hecho o los hechos que presuntamente amenazan o vulneran los derechos de un ciudadano, carece de sentido que el juez profiera órdenes que no

---

20 Sentencia T-970 de 2014.

21 Sentencias T-588A de 2014, T-653 de 2013, T-856 de 2012, T-905 de 2011, T-622 de 2010, T-634 de 2009, T-449 de 2008, T-267 de 2008, T-167 de 2008, T-856 de 2007 y T-253 de 2004.

22 Sentencia T-168 de 2008.

23 Sentencias T-267 de 2008, T-576 de 2008, T-091 de 2009, T-927 de 2013, T-098 de 2016, T-378 de 2016 y T-218 de 2017.

conducen a la protección de los derechos de las personas, se extingue el objeto actual del pronunciamiento, haciendo inocuo un fallo de fondo<sup>24</sup>.

Cuando se presenta ese fenómeno, la obligación del juez de tutela no es la de pronunciarse de fondo, solo cuando estime necesario *“hacer observaciones sobre los hechos que originaron la acción de tutela, con el propósito de resaltar su falta de conformidad constitucional, condenar su ocurrencia y conminar a que se adopten las medidas necesarias para evitar su repetición, so pena de las sanciones pertinentes<sup>25</sup>. De cualquier modo, lo que sí resulta ineludible en estos casos, es que en la sentencia se demuestre la reparación del derecho antes de la aprobación del fallo, es decir, que se demuestre el hecho superado<sup>26</sup><sup>27</sup>.*

### CASO CONCRETO

El señor **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ** incoa la presente acción de tutela con el fin de que sean amparados sus Derechos Fundamentales de Petición, Mínimo Vital, Igualdad, Trabajo, Debido Proceso y Vida Digna, vulnerados por la **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**.

Fundamenta su petición indicando, que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido el 12 de noviembre de 2010, el cual fue *suspendido* el 10 de junio de 2020, razón por la cual pretende ser reintegrado al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, más la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La accionada **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDA** al contestar la acción de tutela manifestó, que el 05 de octubre de 2020 procedió a reincorporar al accionante, y que durante el tiempo de *suspensión* del contrato de trabajo realizó puntualmente los aportes a la seguridad social.

Como prueba de su dicho allegó la comunicación del 05 de octubre de 2020 por medio de la cual le informó al señor **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ** la reincorporación a sus actividades laborales, notificación que se encuentra debidamente suscrita por el accionante en señal de recibido.

---

24 Sentencia T-070 de 2018.

25 Sentencia T-890 de 2013.

26 Sentencias SU-225 de 2013, T-856 de 2012, T-035 de 2011, T-1027 de 2010, T-170 de 2009 y T-515 de 2007.

27 Sentencia T-970 de 2014.

A fin de corroborar lo anterior, el Juzgado estableció comunicación telefónica con el accionante, al número celular 3229096989, quien manifestó que en efecto fue reincorporado a sus labores desde el 05 de octubre de 2020.

En ese orden de ideas, la situación fáctica sobre la cual se podía pronunciar el Despacho, desapareció, toda vez que la pretensión del accionante referente al levantamiento de la *suspensión* del contrato de trabajo, ya se encuentra satisfecha. En ese sentido, la acción de tutela pierde eficacia e inmediatez y por ende su justificación constitucional, por lo que habrá de declararse la **carencia actual de objeto por hecho superado** frente a la *suspensión* del contrato de trabajo.

Ahora bien, como quiera que el accionante hace alusión a la “*terminación de su contrato de trabajo*” con el consecuente “*reintegro*”, es necesario dilucidar las diferencias entre la *suspensión* y la *terminación* del contrato de trabajo, dado que son dos figuras distintas con efectos igualmente distintos.

La *terminación* del contrato de trabajo se encuentra regulada en los artículos 61 a 66 del Código Sustantivo del Trabajo, mientras que la *suspensión* se encuentra regulada en los artículos 51 a 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

En lo que se refiere a la *suspensión* del contrato de trabajo, el artículo 53 señala que cesan de forma temporal algunas de las obligaciones del empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios y el empleador suspende el pago de los salarios. Sin embargo, mientras dure la suspensión, el pago de los aportes a la seguridad social sigue vigente en cabeza del empleador. Por el contrario, en la *terminación* del contrato de trabajo, cesan de forma definitiva las obligaciones tanto del empleador como del trabajador.

Así, la diferencia principal entre la terminación y la suspensión, radica en sus efectos, pues mientras que en la primera cesan de manera definitiva todas las obligaciones pactadas al momento de suscribir el contrato; en la segunda sólo se interrumpen temporalmente ciertas obligaciones, pero se mantienen vigentes otras.

Otra de las diferencias radica en su procedencia, esto es, mientras que la *suspensión* procede en casos excepcionales y con la finalidad de no terminar el contrato de trabajo, es decir, fue creada precisamente para garantizar el empleo de los trabajadores mientras se supera una circunstancia específica; la *terminación* procede bien sea por las justas causas contempladas en el artículo 62 del C.S.T., o de forma unilateral e injustificada previo el reconocimiento de la indemnización según el artículo 64 del C.S.T.

De acuerdo con la distinción anterior, y analizadas las pruebas documentales aportadas por las partes, en el presente caso no se dio la *terminación* del contrato de trabajo, por cuanto la carta del 09 de junio de 2020 notificó al trabajador la *suspensión* del contrato de trabajo, aduciendo una causal de fuerza mayor con ocasión a la pandemia del Covid-19. Es por ello que resulta improcedente realizar un pronunciamiento frente al **reintegro** pretendido por el accionante al no existir uno de sus presupuestos, cual es, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

En el mismo sentido, el Despacho no evidencia un desconocimiento de la condición de **pre-pensionado**, pues en tratándose de la *suspensión* uno de los efectos contemplados en el artículo 53 del C.S.T. es la obligación en cabeza del empleador de seguir realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social, específicamente las cotizaciones a salud y pensión. Obligación que en efecto cumplió la empresa demandada, tal como se desprende de los certificados de aportes allegados al plenario, correspondientes a los periodos en que el contrato de trabajo estaba suspendido, esto es, de junio a octubre de 2020, garantizando así la expectativa pensional del trabajador.

Frente al reconocimiento y pago de la **indemnización** contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se debe precisar que la misma consiste en una compensación económica equivalente a 180 días de salario, cuyo reconocimiento se encuentra sujeto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por un acto discriminatorio hacia un trabajador en situación de discapacidad. Situación que tampoco aconteció en este caso pues además de que no se alegó una discapacidad en el actor, no ocurrió la terminación unilateral del contrato de trabajo, sino la suspensión, y ésta, como ya se dijo, se superó.

Ahora bien, frente a la pretensión relativa al reconocimiento y pago de **salarios y prestaciones sociales** dejados de percibir durante el periodo de *suspensión*, esto es, del 10 de junio al 04 de octubre de 2020, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene del reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante la suspensión del contrato de trabajo, es decir, se

trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

En ese orden, el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial; no obstante, no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela frente a este punto tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio en el evento de que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, mínimo vital o seguridad social del accionante.

En los hechos tercero, cuarto y séptimo del escrito de tutela adujo: *“TERCERO: Desde la suspensión del contrato la empresa no me ha pagado salarios ni prestaciones sociales, teniendo que acudir a familiares para que me ayuden económicamente para poder sostener a mi familia, debido a mi edad y estado de salud, no puedo buscar el sustento para mi familia todo a consecuencia de la suspensión del contrato. CUARTO: Hoy no cuento con ahorros ni*

*recursos propios... SÉPTIMO: También es importante poner en conocimiento que debido a la suspensión del contrato mi esposa y yo hemos pasado por unos problemas de salud, partiendo del hecho que sufrimos de hipertensión arterial, de igual forma anexaré la historia clínica tanto de mi señora esposa como la mía esto con el fin que se evidencie el perjuicio causado por la suspensión y el abandono total por parte de la empresa...”.*

Dichas afirmaciones carecen de soporte probatorio en el expediente, pues no se allegó documental que acredite la imposibilidad actual para solventar los gastos del hogar, o que el salario dejado de percibir durante la época de la suspensión, constituya en este momento la única fuente de ingresos, suyo y de su familia.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia *iusfundamental* derivada de la suspensión del contrato de trabajo, así como tampoco se aportó prueba -siquiera sumaria- que permita entrever la afectación actual al Mínimo Vital y, en consecuencia, el peligro inminente de la Dignidad Humana del accionante o de su familia.

En los anteriores términos, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: (i) *no pertenece a un grupo de especial protección constitucional*, (ii) *no se halla en una situación de riesgo* y (iii) *no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria*.

Ello, como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre que se encuentra en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a los resultados de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si fue legal o no la *suspensión* del contrato de trabajo y si procede o no el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo comprendido entre el 10 de junio y el 04 de octubre de 2020.

En conclusión, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) que aún no ha sido agotada;
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga al accionante en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad, en lo que se refiere al reconocimiento y pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir durante la suspensión del contrato de trabajo.

Se desvinculará de la acción de tutela al **MINISTERIO DEL TRABAJO** por falta de legitimación en la causa.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### RESUELVE

**PRIMERO: DECLARAR** la carencia actual de objeto por **HECHO SUPERADO** dentro de la acción de tutela de **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ** en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**, respecto del levantamiento de la *suspensión* del contrato de trabajo, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela de **JAIRO ENRIQUE MENDOZA MELÉNDEZ** en contra de **COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL TEQUENDAMA COOTRANSTEQUENDAMA**, en lo que se refiere al reconocimiento y pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir durante la *suspensión* del contrato de trabajo, por las razones expuestas en esta providencia.

**TERCERO: DESVINCULAR** de la presente acción de tutela al **MINISTERIO DEL TRABAJO**.

**CUARTO:** Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus COVID-19, la impugnación deberá ser remitida al email: [j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**QUINTO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES  
JUEZ