

**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: 11001-41-05-008-2020-00183-00**

**ACCIONANTE: LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ**

**ACCIONADAS: EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGISTICA INTEGRAL S.A.  
EASYFLY S.A.**

**VINCULADA: MINISTERIO DEL TRABAJO**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los ocho (08) días del mes de junio del año dos mil veinte (2020), procede este Despacho Judicial a resolver la acción de tutela impetrada por **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ**, quien solicita el amparo de sus Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, la Vida, la Dignidad Humana y el Debido Proceso, presuntamente vulnerados por la **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGISTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.**

**RESEÑA FÁCTICA**

Manifiesta la accionante, que el 18 de enero de 2019 se vinculó con la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGISTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.

Que fue contratada para desempeñar el cargo de Agente de Call Center.

Que el 24 de marzo de 2020, EASYFLY S.A. le comunicó la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, y dejó de pagarle el salario.

Que con el salario sufraga los gastos de manutención de su núcleo familiar, y no percibe ingresos de otro tipo.

Que EASYFLY S.A. cerró parcial y temporalmente la empresa, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Que el objeto social de la empresa, es el transporte aéreo de pasajeros con destinos a nivel nacional.

Que al momento de la suspensión del contrato, la empresa EASYFLY S.A. no acreditó que el coronavirus impidiera la ejecución del contrato de trabajo.

Que EASYFLY S.A. no tuvo en cuenta las circulares expedidas por el Ministerio de Trabajo para la protección del empleo.

Por lo anterior, solicita se tutelen sus Derechos Fundamentales, y en consecuencia, se declare que la suspensión del contrato de trabajo es ilegal, y se ordene a la **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.** el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar.

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

#### **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.**

La accionada allegó contestación el 27 de mayo de 2020, en la que manifiesta que la accionante fue contratada el 08 de enero de 2019 para desempeñar el cargo de Agente Call Center, y su vínculo laboral continúa vigente.

Que debido a la declaratoria de emergencia sanitaria, económica y ambiental decretada por el Gobierno Nacional, hay imposibilidad de prestar servicios aéreos y demás procesos conexos, como venta de tiquetes y atención de personal en los aeropuertos de todo el territorio nacional.

Que esa situación configuró la fuerza mayor de que trata el numeral 1 de artículo 51 del C.S.T, y por ello procedió a suspender el contrato de trabajo de todos sus trabajadores.

Que comunicó por escrito la suspensión de los contratos, y dio aviso al Ministerio del Trabajo, de conformidad con el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Que reconoció el pago de un auxilio extralegal por Covid-19, por valor de \$877.803.

Que antes de suspender el contrato de trabajo, la accionante trabajó desde su casa hasta que el Gobierno Nacional decidió suspender las operaciones aéreas y cerrar aeropuertos, lo que tornó imposible la ejecución del contrato de trabajo.

Que la OIT considera que las epidemias constituyen una situación de fuerza mayor, y como la OMS declaró al Covid-19 como pandemia, esto por sí mismo constituye una situación de fuerza mayor.

Que las funciones de la accionante son imposibles de desarrollar, por cuanto no hay prestación de servicios aéreos, y al no existir vuelos no hay pasajeros a quien vender tiquetes.

Que la decisión de no prestar servicios aéreos, no es una determinación voluntaria y arbitraria, sino que obedece a la orden del Gobierno Nacional, situación que es imprevisible e irresistible.

Que una vez se le permita la reactivación de operaciones, y cuente con flujo económico, procederá a reactivar los contratos de trabajo de sus trabajadores.

Que las decisiones adoptadas han sido en pro de prevenir la bancarrota de la empresa.

Que es de público conocimiento que la crisis económica por la que están atravesando las distintas aerolíneas en Colombia, ha llevado a la quiebra a distintas empresas.

Por lo anterior, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, como quiera que i) actuó de buena fe y conforme a la Ley, ii) no existe un perjuicio irremediable, iii) existen otros mecanismos de defensa a los que puede acudir la accionante, iv) el Juez de tutela no es competente para determinar la fuerza mayor en la suspensión del contrato de trabajo.

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

La vinculada allegó contestación el 27 de mayo de 2020, en la que pide se declare la improcedencia de la acción de tutela frente al Ministerio del Trabajo, pues no es el empleador de la 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 anuales anticipadas y/o colectivas, y los permisos remunerados.

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

En consecuencia, solicita declarar la improcedencia de la acción de tutela en relación con el Ministerio del Trabajo, dado que no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO:

En concordancia con los hechos que fundamentan la acción de tutela, corresponde al Despacho responder el siguiente problema jurídico: ¿La **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.** vulneró los Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, la Vida, la Dignidad Humana y el Debido Proceso de **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ**, al suspenderle el contrato de trabajo y el pago del salario, 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?

## 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.

### 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>1</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

---

1 Sentencia T-716 de 2017.

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 indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*<sup>2</sup>. Es decir, la garantía mínima de vida<sup>3</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>4</sup>. No solo por su relación indefectible con otros derechos<sup>5</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.

---

<sup>2</sup> Sentencia SU-995 de 1999.

<sup>3</sup> Sentencia T-146 de 1996.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Artículos 11, 48, 49, 25 de la Constitución Política.

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.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - SENTENCIA T-048 DE 2018**

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 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 su familia, 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, 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 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 - SENTENCIA SL4849 DE 2018.**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>6</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 repete 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*, 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*

---

<sup>6</sup> Sentencia SL-4849 de 2018.

*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.

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DEL COVID-19 Y DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA – CIRCULAR No. 21 DE 2020 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

La Circular No. 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo, contempla las medidas existentes en la legislación laboral que pueden adoptar los empleadores para garantizar el empleo de sus trabajadores, con ocasión a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional. Al respecto, la Circular señala:

**“1. Trabajo en Casa:** *Tratándose de una situación ocasional temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que: "4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.*

*De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.*

**2. Teletrabajo:** *Por su parte, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo." Al teletrabajo, conforme lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que se puedan imponer tampoco, altas cargas de trabajo.*

*De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.*

*La regulación operativa del teletrabajo se encuentra contenida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que compiló allí el anterior Decreto 884 de 2012 y que especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las administradoras de riesgos laborales y la Red de Fomento para el Teletrabajo.*

*El teletrabajo, tal y como está concebido normativamente, tiene una serie de requerimientos, tales como la visita previa al puesto de trabajo que tiene como objetivo, verificar las condiciones de trabajo, es decir, toda característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos en la seguridad y salud del trabajador; igualmente, tanto empleador como trabajador deberán contar con la Guía para la Prevención y Actuación en Situaciones de Riesgo que deberá ser suministrada por la respectiva Administradora de Riesgos Laborales; el trámite del formulario de afiliación y novedades adoptado mediante Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros.*

**3. Jornada laboral flexible:** *Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a.m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).*

*En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras.*

*De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno (Literal c) artículo 161 CST).*

*Así las cosas, y dados los acontecimientos de salud pública señalados, los empleadores pueden modificar su jornada laboral con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.*

**4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:** *El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Asimismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, los empleadores pueden fijar vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:*

*1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.*

*2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.*

*En cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno Nacional, como estrategia de mitigación ante el COVID-19.*

*De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores, podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID -19.*

**5. Permisos Remunerados· Salario sin prestación del servicio:** *En virtud de lo señalado en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde al empleador, conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada.*

*5.1. Salario sin prestación del servicio: Esta posibilidad se indica en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: "Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}." Conforme a la norma anterior, es posible que, por disposición del empleador, de manera voluntaria y generosa determine la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.*

*El "trabajo en casa", los permisos, las jornadas flexibles, el teletrabajo y en general, todas las medidas enunciadas en la presente Circular, no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes al Sistema de Seguridad Social y todos aquellos derivados de la relación laboral".*

## **FISCALIZACIÓN LABORAL RIGUROSA A LAS DECISIONES LABORALES DE EMPLEADORES DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA – CIRCULAR No. 022 DE 2020 DEL MINISTERIO DE TRABAJO.**

La Circular No. 022 de 2020 del Ministerio de Trabajo, señala que la configuración o no de una fuerza mayor para la suspensión del contrato de trabajo, corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración.

En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas, Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.

Reiterando su postura, en el Concepto No. 08SE20207417001000008676 del 27 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo señaló:

*“En razón de este punto y siendo el objeto de su consulta, es importante recordarle que por vía administrativa este Ministerio no valora si existe o no fuerza mayor o caso fortuito. De esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241: “El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)”.*

*Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

En conclusión, se tiene que en tratándose de la suspensión del contrato de trabajo, el Ministerio de Trabajo no es la entidad competente para determinar la configuración o no de la fuerza mayor o del caso fortuito. En los términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no se requiere la autorización previa de esta autoridad administrativa, sino únicamente de un aviso al inspector del trabajo a fin de que se compruebe la circunstancia, conforme señala el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

### CASO CONCRETO

La señora **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ** incoa la presente acción de tutela con el fin de que sean amparados sus Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, la Vida, la Dignidad Humana y el Debido Proceso, presuntamente vulnerados por la **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.**, y en consecuencia, pide se declare que la suspensión del contrato de trabajo es ilegal, y se ordene el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar los requisitos formales de procedibilidad de la acción de tutela, v. gr., inmediatez y subsidiariedad.

En cuanto a la **inmediatez**, observa el Despacho que el hecho que da origen a la solicitud de amparo constitucional, es la suspensión del contrato de trabajo de la accionante, hecho ocurrido el 24 de marzo de 2020, razón por la cual se encuentra acreditado el requisito de inmediatez.

Y respecto de la **subsidiariedad** se tiene que en principio, la accionante cuenta con un mecanismo ordinario de defensa judicial para reclamar su pretensión; sin embargo, y como quiera que el acceso a la administración justicia está restringido en razón a la suspensión de términos ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura ante el estado de emergencia sanitaria por el coronavirus Covid-19, la accionante no puede acudir al Juez Ordinario Laboral a través de la presentación de una demanda, resultando la acción de tutela el único mecanismo

idóneo y eficaz para estudiar su pretensión; máxime cuando en este caso está involucrado el derecho fundamental al mínimo vital de una persona a la que le fue suspendido el contrato de trabajo y por ende, su salario como única fuente de ingresos.

Establecido lo anterior, procede el Despacho a realizar un pronunciamiento de fondo de la siguiente manera:

Se encuentra probado que la señora **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ** está vinculada laboralmente con la **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.** desde el 08 de enero de 2019 en el cargo de Agente de Call Center, y que su contrato de trabajo fue suspendido el 24 de marzo de 2020, por la causal de fuerza mayor de que trata el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T.

La **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.** al contestar la acción de tutela, aceptó la existencia de la relación laboral, pero adujo que la suspensión del contrato está ajustada a la Ley, pues se debe a un hecho de fuerza mayor como lo fue el cierre de la operación del transporte aéreo de pasajeros a nivel nacional e internacional, medida adoptada por el Gobierno Nacional para controlar la pandemia del Covid-19.

Las razones aducidas por **EASYFLY S.A.** para suspender el contrato de trabajo de la accionante, se encuentran plasmadas en la comunicación de fecha 24 de marzo de 2020, en la que indicó expresamente lo siguiente:

*“(...) Como es de su conocimiento, el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia de salud pública de importancia internacional por brote de coronavirus COVID-19, por lo que el Gobierno Nacional el 12 de marzo de 2020, anuncia también la declaración de Emergencia Sanitaria en el país, el cual viene implementando medidas preventivas a nivel nacional para enfrentar todas las fases de la pandemia en aras de controlar la propagación de la enfermedad de conformidad con la Resolución 380 del 10 de marzo de 2020, y demás normas complementarias tales como cierres fronterizos, toques de queda en diferentes regiones del país, jornadas de cuarentena para personal sintomático, aislamiento para mayores de 70 años, simulacros de aislamiento obligatorio, cierre de operación aérea internacional, y dentro de las últimas medidas se encuentra el aislamiento preventivo obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 25 de marzo de 2020, y la suspensión de toda operación aérea regular del país a partir de la misma fecha antes señalada, hechos que han afectado severamente la economía y las operaciones comerciales del mundo, de Colombia, y especialmente en la industria aeronáutica y nuestra empresa, ya que la presencia y el crecimiento del virus en Colombia ha afectado la libre movilidad de pasajeros, generando una caída de nuestras ventas y un decrecimiento acelerado de las reservas y de vuelos, que han ocasionado grandes dificultades para la compañía y que nos obligó inicialmente a reducir y ahora a suspender temporalmente la operación.*

*Por lo tanto, ante la imposibilidad de ejecutar las actividades aéreas propias de la naturaleza de nuestra organización con ocasión a las medidas preventivas decretadas por el Gobierno Nacional y los hechos antes señalados, EASYFLY S.A., ha decidido que el contrato de trabajo se suspende temporalmente por una situación de fuerza mayor. De conformidad con la legislación civil, se considera fuerza mayor el hecho imprevisto que no es posible resistir...*

*... Por lo anterior, nos permitimos informarle que su contrato de trabajo será suspendido temporalmente a partir del 25 de marzo y hasta el 24 de mayo de 2020, o hasta que la empresa determine levantar esta medida por necesidades puntuales de operación y como consecuencia de tal circunstancia, de conformidad con el artículo 53 del CST, cesa su obligación de prestar servicios y la de pagar salario por parte del empleador. Cabe señalar que si previo al término de dicho periodo, las restricciones de las autoridades se suspenden y las condiciones del mercado son propicias, será posible reactivar la ejecución de labores y reincorporarse en la medida que las aeronaves regresen a la operación, al igual que dicha medida también podrá prorrogarse de acuerdo con los efectos de la ampliación del virus en Colombia y las condiciones del mercado y la industria...”.*

**EASYFLY S.A.** aduce en síntesis, que se halla inmersa en una circunstancia de fuerza mayor que justifica la suspensión del contrato de trabajo, pues con ocasión de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para mitigar la propagación del virus, se suspendió toda operación de transporte aéreo regular en el país, lo que le impide desarrollar su objeto comercial, y a su vez impide que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones.

Atendiendo el contenido de la comunicación anterior, junto con las circunstancias particulares que rodean el caso, considera el Despacho que la suspensión del contrato de trabajo de la accionante sí encuentra sustento en la causal de *fuerza mayor* por las siguientes razones:

El numeral 1° del artículo 51 del C.S.T. establece que la suspensión ocurre por “*fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”. Como se lee, la *fuerza mayor* debe impedir la ejecución del contrato de trabajo, es decir, debe hacer imposible que el trabajador preste sus servicios, y debe hacer imposible que el empleador pague los salarios. En ese orden, la pandemia -en sí misma- no puede ser considerada la *fuerza mayor* que impide de manera generalizada la ejecución de todos los contratos de trabajo, sino que en cada caso se debe analizar cómo la pandemia afecta las condiciones del empleador: la posibilidad de desarrollar o no su objeto social, y la posibilidad de pagar o no los salarios.

En otras palabras, el coronavirus *per se* no configura la *fuerza mayor* que permite la suspensión de un contrato de trabajo, sino que debe ir ligado a las consecuencias que ese fenómeno produce para la empresa (el cierre, la disminución de la producción, la ausencia de ventas, la falta de liquidez) que hacen imposible la ejecución del contrato de trabajo. Dichas consecuencias son las que deben reunir las características intrínsecas y concurrentes de la *fuerza mayor*, como son la *imprevisibilidad* y la *irresistibilidad*.

Lo anterior tiene sustento en la jurisprudencia del Consejo de Estado, Sentencia del 15 de junio de 2000, en la que asentó: *“Lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus **consecuencias**... En síntesis, para poder argumentar la fuerza mayor, el **efecto** del fenómeno no sólo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su **causa**. Además de imprevisible e irresistible debe ser exterior del agente, es decir, no serle imputable desde ningún ámbito...”*.

Respecto de la imprevisibilidad, en la misma Sentencia se dijo: *“se presenta cuando no es posible contemplar el hecho con anterioridad a su ocurrencia, que el hecho sea imprevisible implica que en condiciones normales haya sido totalmente imposible para el agente precaverse contra él... cuando el acontecimiento es susceptible de ser humanamente previsto, por más súbito y arrollador de la voluntad que parezca, no genera el caso fortuito ni la fuerza mayor”*.

Por su parte, la irresistibilidad se refiere a la imposibilidad objetiva para el sujeto de evitar las consecuencias derivadas del hecho imprevisto, es decir, la imposibilidad de sobreponerse al hecho imprevisible, para poder eludir sus efectos. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en Sentencia del 26 de julio de 2005 señaló:

*“Conviene ahora, por su importancia y pertinencia en el asunto sometido al escrutinio de la Sala, destacar que un hecho sólo puede ser calificado como **irresistible**, si es absolutamente imposible evitar sus consecuencias, es decir, que situada cualquier persona en las circunstancias que enfrenta el deudor, invariablemente se vería sometido a esos efectos perturbadores, pues la incidencia de estos no está determinada, propiamente, por las condiciones especiales o personales del individuo llamado a afrontarlos, más concretamente por la actitud que éste pueda asumir respecto de ellos, sino por la naturaleza misma del hecho, al que se le son consustanciales o inherentes unas específicas secuelas...”*

*... Sobre este particular, ha precisado diáfanaamente la Sala que la fuerza mayor implica la imposibilidad de sobreponerse al hecho para eludir sus efectos, lo que será suficiente para excusar al deudor, sobre la base de que nadie es obligado a lo imposible. Por tanto, si irresistible es algo inevitable, fatal, imposible de superar en sus consecuencias, debe aceptarse que el hecho superable mediante la adopción de medidas que permitan contener, conjurar o eludir sus consecuencias, no puede ser invocado como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, frente al cual, se insiste, el ser humano debe quedar o permanecer impotente”*.

Sobre la base de lo anterior, se tiene que el coronavirus ciertamente fue un fenómeno imprevisible e irresistible para múltiples sectores sociales y económicos del mundo entero; sin embargo, a efectos de resolver el caso concreto, se hace necesario determinar si el coronavirus produjo consecuencias específicas en **EASYFLY S.A.**, si dichas consecuencias reúnen las características de *imprevisibilidad* e *irresistibilidad* propias de la fuerza mayor, y si además hacen imposible la ejecución del contrato de trabajo.

Al respecto, el Despacho procedió a consultar de oficio el certificado de existencia y representación legal de **EASYFLY S.A.**, encontrando que su objeto social es el siguiente:

*“... el objeto de la sociedad será la prestación de todo tipo de servicios relacionados con el transporte aéreo, en especial el transporte aéreo comercial de pasajeros y carga, nacional e internacional, incluyendo la prestación de servicios aeroportuarios especializados, tales como cargue y descargue de aeronaves, manejo y atención de la carga, consolidación y des-consolidación, servicios de mantenimiento a terceros, y estudios sobre los diferentes aspectos del transporte y almacenamiento de mercancías, logística y distribución, entre otros, todo de conformidad con las normas vigentes y con las disposiciones de las autoridades aeronáuticas...”.*

Como se puede notar, el objeto social principal de la empresa accionada es *“el transporte aéreo comercial de pasajeros y carga a nivel nacional e internacional”*.

Sobre esta actividad, el Gobierno Nacional en el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 *“Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público”*, estipuló lo siguiente: **“Artículo 5. Suspende 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, el transporte doméstico por vía aérea. Sólo se permitirá el transporte doméstico por vía aérea, en los siguientes casos: 1. Emergencia humanitaria, 2. El transporte de carga y mercancía, y 3. Caso fortuito o fuerza mayor”**. Posteriormente, en el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, artículo 8, se prorrogó la suspensión del transporte aéreo doméstico hasta el 01 de julio de 2020.

Ello significa, que desde el 25 de marzo de 2020 la empresa accionada es objeto de una medida de restricción por parte del Gobierno Nacional que le impide desarrollar su objeto social, medida de restricción que -valga señalar- es producto de un hecho externo a la empresa, y no causado por la empresa, como es el coronavirus.

Respecto del requisito de la *imprevisibilidad*, se tiene que la medida decretada por el Gobierno Nacional obligó de manera intempestiva a cerrar las operaciones de la empresa. Y frente a la *irresistibilidad*, la medida del Gobierno Nacional no puede de ninguna manera desconocerse por parte de la empresa. De ahí que pueda considerarse, efectivamente, que **EASYFLY S.A.** está ante un evento de fuerza mayor.

Ahora, si la medida del Gobierno Nacional es la consecuencia que sufre la empresa a causa del coronavirus, la pregunta es: ¿Dicha consecuencia hace imposible la ejecución del contrato de trabajo de la accionante? En criterio del Despacho, la respuesta es sí.

En primer lugar, la accionante fue contratada en el cargo de asesora de call center, y su función es la de vender tiquetes aéreos a pasajeros de vuelos nacionales. Sin embargo, la suspensión del

servicio de transporte aéreo de pasajeros, implica un cierre del 100% de las operaciones de **EASYFLY S.A.** entre ellas, la venta de tiquetes. Por lo tanto, en la medida que el transporte aéreo de pasajeros esté suspendido y no exista la posibilidad de vender tiquetes, la accionante no puede prestar sus servicios.

En segundo lugar, respecto de la posibilidad del pago de salarios, se tiene que si bien la empresa no aportó documental que acredite la falta de liquidez para seguir sufragando los salarios de la accionante, sí señaló que la actual crisis por el coronavirus ha afectado la industria aeronáutica a nivel mundial, y que en su caso particular desde el mes de marzo de 2020 empezó a presentar un deterioro abrupto en sus ingresos, y un aumento exponencial de sus costos en dólares por la acelerada devaluación del peso colombiano.

Esta no es una circunstancia exclusiva de la accionada, pues es de público conocimiento que en la actualidad ninguna de las aerolíneas que operan en el país pueden desarrollar sus actividades comerciales a causa de la suspensión prevista por el Gobierno Nacional, prueba de ello son las publicaciones emitidas por diferentes medios de comunicación (CNN, La Opinión, Reportur.Co) que deslumbran la crisis del sector aeronáutico, a tal punto que varias aerolíneas se acogieron a la ley de bancarrota ante su estado de insolvencia.

Uno de los análisis más relevantes frente a la crisis del sector aeronáutico, se encuentra en el artículo "*The Airlines Most in Danger of Going Under During the Crisis*", en donde la CAPA (Centro de Aviación para Asia y el Pacífico) indicó que el impacto de esta crisis global es más profunda en la aviación comercial que en otras industrias, pues se produjo la parálisis repentina y total de la actividad de las aerolíneas, afectando gravemente no solo la demanda actual sino futura de pasajeros, y encareció la estructura de costos, altamente dolarizada en las aerolíneas. Un panorama de cero ingresos y costos fijos significativos que no se pueden desmontar de inmediato, puede llevar al cierre de la aerolínea, con la consecuente pérdida de empleos, conectividad y beneficios sociales que generan para la economía regional y nacional.

Así las cosas, concluye el Despacho, que la consecuencia que sufre **EASYFLY S.A.** a causa del coronavirus, esto es, el cierre de sus operaciones por virtud de la medida del Gobierno Nacional de suspender el transporte aéreo de pasajeros, es un evento de fuerza mayor que hace imposible la ejecución del contrato de trabajo de la señora **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ**, y que por lo tanto, justifica su suspensión.

Valga señalar, que frente a la adopción de las medidas expuestas en las Circulares No. 17, 21, 22 y 25 de 2020 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, la accionada previo a suspender el contrato de trabajo, asignó funciones a la accionante en la modalidad de teletrabajo desde el 16 de marzo de 2020, aportando como prueba de su dicho el correo electrónico del reporte de trabajadores en modalidad de teletrabajo.

Finalmente, debe indicarse que de conformidad con el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, no se requiere la autorización previa del Ministerio de Trabajo para suspender los contratos de trabajo por la causal del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que únicamente se debe dar aviso al inspector del trabajo.

En este caso está probado que la accionada cumplió con dicho deber legal, pues aportó la comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo de fecha 30 de marzo de 2020, en donde pone en conocimiento la suspensión del contrato de trabajo de la accionante desde el 25 de marzo de 2020.

En consecuencia, y como quiera que en este caso concreto la empresa **EASYFLY S.A.** logró acreditar la causal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pues probó un hecho de fuerza mayor que impide la ejecución del contrato de trabajo de la señora **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ**, la decisión de suspenderlo no fue ilegal ni produjo la retención indebida de los salarios, razón por la cual se negará el amparo de tutela solicitado.

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: NEGAR** el amparo de los Derechos Fundamentales al Mínimo Vital, la Vida, la Dignidad Humana y el Debido Proceso, invocados por la señora **LEIDY JOHANA VELANDIA GONZÁLEZ** en contra de la **EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A.**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: DESVINCULAR** de la presente acción de tutela al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**TERCERO:** 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)

**CUARTO:** 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.**

  
Acta para Tutela 2020-183  
**DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES**  
**JUEZ**