



**JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
(JUZGADO 53 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA
MÚLTIPLE TRANSITORIO ACUERDO PCSJA18-11127)**

Bogotá D.C., Mayo 22 de 2020

Acción de Tutela N° 2020-0461

Se decide la acción de tutela interpuesta por Diana Del Pilar Pinzón Rueda contra Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., con vinculación de la EPS Sanitas, EPS Sura, Ministerio de Trabajo, Tribunal Superior de Bogotá- Sala Laboral-, Universidad Piloto de Colombia y el galeno Arístides Duque Samper.

I. ANTECEDENTES

La accionante pretende que, en salvaguarda de sus derechos fundamentales de salud en conexidad con la seguridad social, mínimo vital, trabajo, igualdad, debido proceso, estabilidad reforzada y dignidad Humana, se ordene a la demandada: “(...) *RESTABLEZCA mi vínculo laboral con retroactividad a la fecha en que fuera unilateral y arbitrariamente suspendido por la accionada, (...) reconozcan y paguen los salarios y demás derechos de contenido económico...*”.

Expuso que se vinculó laboralmente con la accionada desde el día 9 de Julio de 1994, en el cargo de auxiliar de vuelo, empero, fue diagnosticada con trastorno de ansiedad y depresión, por lo que, fue reubicada en tierra a partir del 23 de Abril de 2018, desempeñando labores administrativas hasta el 1 de mayo de 2020, fecha en la cual le fue suspendido el contrato de trabajo por parte del empleador aduciendo fuerza mayor o caso fortuito ante la presencia del Covid-19, sin que se estableciera un elemento temporal y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo contraviniendo las directrices trazadas por el Gobierno Nacional y vulnerando así el debido proceso hechos que denotan la continua persecución de su empleador al inadvertir que por su estado de salud es merecedora de una estabilidad reforzada actuar que pone en riesgo su vida, resaltando que, no percibe un ingreso

económico diferente a su salario no pudiendo solventar lo necesario para su congrua subsistencia y la de su hijo.

Agrego que interpuso demanda ordinaria laboral ante el Tribunal Superior de Bogotá Expediente No. 2016-085 contra de AEROREPUBLICA S.A / COMPAÑÍA COLOMBIANA DE AVIACION - COPA COLOMBIA S.A, por desmejoramiento de sus condiciones laborales lo que reafirma la persecución de su empleador, además que, es madre cabeza de familia y tiene a cargo su hijo de 20 años de edad, quien se encuentra cursando estudios superiores.

DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la accionante la violación de sus derechos fundamentales de salud en conexidad con la seguridad social, mínimo vital, trabajo, igualdad, debido proceso, estabilidad reforzada y dignidad Humana.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 13 de mayo de 2020 y comunicada a los interesados por medio expedito.

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A.: Apuntó que la presente acción de tutela es improcedente, habida cuenta que la accionante cuenta con otros mecanismos ordinarios de defensa para la salvaguarda de sus garantías presuntamente vulneradas, señalando que la suspensión del contrato de la actora obedecido al Estado de Emergencia Sanitaria declarado por el Gobierno Nacional por el coronavirus Covid-19, lo cual generó la parálisis de la operación y por consiguiente la falta de ingresos para la empresa afectando así a cada uno de los empleados, por tal motivo, adopto medidas de urgencia consagradas en el ordenamiento laboral para preservar la empresa como fuente de empleo siendo la fuerza mayor una circunstancia excepcional que no requiere previa autorización del Ministerio de Trabajo, comoquiera que es competencia del Juez Laboral determinar si la suspensión se ajustó o no a los preceptos legales.

De la misma forma detallo las medidas adoptadas para mitigar el impacto de la suspensión del transporte aéreo de pasajeros y el aislamiento obligatorio resaltando que, el vínculo laboral con la accionante se encuentra vigente, además que, en el mes de mayo se le reconocerá un auxilio de apoyo no salarial por valor de \$860.000.000 a través de un convenio con el grupo Éxito para compras de alimentación

y productos de aseo y cuenta y realizara el reconocimiento de un bono por resultados no salarial de \$2.318.469.00. Así mismo puede certificar la disminución de sus ingresos para para solicitar el pago proporcional de sus cesantías en el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, que reportando a la fecha un saldo de \$13.213.372.00.

Con relación al estado de salud de la querellante manifestó que su última incapacidad data del 27 de septiembre de 2018, por dos días, pues pese a su diagnóstico ha sido tratada adecuadamente y goza en términos generales de buena salud y en la actualidad no se encuentra desprotegida ya que la compañía ha seguido pagando la seguridad social para ella y sus beneficiarios por lo que registra activa en el sistema de salud a través de la EPS Sanitas, además que, la empresa mantiene el beneficio extralegal de la medicina prepagada que ampara a su familia tal y como le fue informado en la comunicación del 1 de mayo de los corrientes.

Destaco que ante el contexto actual de crisis y las graves dificultades para la empresa como consecuencia de las órdenes de las autoridades, no existe vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados por la trabajadora, comoquiera que corresponde a hechos ajenos no imputables a la compañía, descartando de plano cualquier acto discriminatorio o de persecución.

EPS Sanitas: Declaró que el responsable de satisfacer las pretensiones de la accionante es su empleador Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., comoquiera que refiere a un reintegro laboral, resaltando que dicha entidad ha brindado a la señora Diana del Pilar Pinzón Rueda, todos los servicios de salud que ha requerido, por ello, formuló la falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no ha quebrantado ninguna garantía fundamental de la quejosa.

El Ministerio de Trabajo: Adujó la falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esa entidad no es ni fue la empleadora de la accionante, por lo que, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, y por ende, tampoco vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno de la accionante.

Así mismo indicó que las funciones administrativas del Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que le esta prohibido el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes pues la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo es válida siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, aliviando que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, por lo que, solicitó declarar la

improcedencia de la acción con relación a dicha Cartera, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue

Universidad Piloto de Colombia: Refirió no constarle los hechos denunciados por la señora Diana del Pilar Pinzón Rueda, resaltándolo que la institución de ninguna manera ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la actora, por ello, solicitó su desvinculación del trámite.

Aristides Duque Samper: Manifestó que la accionante Diana del Pilar Pinzón Rueda asiste a consulta desde el 27 de Noviembre de 2018, quien presenta diagnósticos de Cefalea Mixta y Trastorno de Ansiedad y Depresión, por ello, el 21 de enero de 2019 le fue practicada una resonancia magnética cerebral normal con último control del 2 de abril de 2020. A la fecha se encuentra con medicación de Sertralina 25 mg cada día para manejo de su patología.

V. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86 constitucional, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Naturaleza de la acción constitucional

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que

la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

De la acción de tutela también se ha dicho que se trata de un mecanismo de naturaleza residual o subsidiario, comoquiera que su existencia está supeditada a que el accionante carezca de otra herramienta judicial idónea para lograr la protección de su derecho; el procedimiento de este amparo es especial o preferente ya que tiene prioridad frente a otros asuntos sometidos a consideración del Juez.

Frente al tema, la Corte Constitucional ha puntualizado:

“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”¹.

Refiriéndonos al derecho al trabajo, el artículo 25 de la Constitución Política, señala:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Este fue precisamente uno de los pilares que llevó al constituyente primario a dar un vuelco a la derogada constitución de 1886, y fue tal la preocupación por este aspecto, que desde el preámbulo mismo se reguló el ámbito de protección del derecho al trabajo, comoquiera que se consignó entre otros, como objetivo de la normatividad superior, asegurar el trabajo a los integrantes de la Nación, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-647/2015. M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

² Corte Constitucional. Sentencia T-276/2014. M.P. María Victoria Calle Correa.

³(...) organización de control de inventario de bodega en la oficina de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, entrega de artículos a los tripulantes, impresión de material de entrenamiento para tripulantes, recolección de listas y formatos de los tripulantes, revisión del confort y facilidades de la sala de tripulantes, revisión de botiquín y extintores del área según formatos SST, recepción de

Con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido de forma injustificada, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que:

“...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”

Sin embargo, también se ha establecido que en ciertos casos, el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro de un trabajador, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, bien sea cuando se trate de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en punto a su condición económica, física o mental y, en los casos en los cuales resulta procedente la implementación del mecanismo de la estabilidad reforzada.

En criterio de la Corte Constitucional, se ha establecido que:

“...el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral”.²

En lo tocante a la indefensión la Alta Corporación ha dicho que *el estado de indefensión acaece o se manifiesta cuando la persona ofendida por la acción u omisión del empleador se encuentra inerme o desamparada,*

² Corte Constitucional. Sentencia T-276/2014. M.P. María Victoria Calle Correa.

es decir, sin medios físicos o jurídicos de defensa o con medios y elementos insuficientes para resistir o repeler la agresión o la amenaza de vulneración, a sus derechos fundamentales; estado de indefensión que se debe deducir mediante el examen por el Juez de la tutela, de los hechos y las circunstancias que rodean el caso en concreto.

Se entiende que la subordinación es la condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella. En el derecho laboral es un elemento básico y característico del contrato de trabajo, cuando existe dicha subordinación le corresponde al Estado la protección del derecho fundamental al trabajo por vía de tutela, siempre y cuando no haya otro camino jurídico de protección. La indefensión se produce cuando una persona sin culpa de su parte, no ha podido defenderse o defender sus derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio.

La estabilidad laboral reforzada, consagrada en el artículo 53 de la Constitución Nacional, se ha sostenido Jurisprudencialmente que aquellos sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-Sida, es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que:

“En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”.

3. Problema jurídico

Corresponde determinar si la accionada vulnera las prerrogativas Superiores alegadas por la accionante al disponer la suspensión del contrato laboral, por fuerza mayor.

4. Caso concreto

En el *sub-lite*, se advierte acorde con las pruebas documentales allegadas y lo expresado por las partes que, la señora Diana Del Pilar Pinzón Rueda, mantiene un vínculo laboral con la empresa

Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., a través de un contrato de trabajo a término indefinido el cual fue suspendido el 1 de mayo de 2020.

Revela la antedicha comunicación como causa de suspensión se arguyó la “*fuerza mayor o caso fortuito*”, expresando textualmente: “(...) nos permitimos informar que éste se suspenderá como lo dispone el numeral 1 del art 51 CST, a partir del día 01 de mayo de 2020 y hasta tanto se normalicen nuestras operaciones aéreas, **aclarando que la empresa continuará efectuando los aportes con destino al sistema de seguridad social por el término de la suspensión en los términos de la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anterior, y de la difícil situación que atraviesa la compañía como consecuencia de las circunstancias de fuerza mayor ya anotadas, le informamos que con el fin de garantizar algunos recursos y auxilios durante este periodo la compañía ha decidido mantener vigente su beneficio no salarial correspondiente a la afiliación a la póliza de salud de la que se beneficia actualmente, la afiliación a la póliza protege a tu familia y adicionalmente el día 20 de mayo de 2020 efectuará un único pago correspondiente al bono de resultados no salarial del año 2019**”*(Negrilla fuera de texto)*

Así mismo se adoso como prueba documental la relativa al CERTIFICADO DE MATRICULA del hijo de la accionante xxxx, HISTORIA CLINICA de la actora, CAPTURA DE PANTALLA ACTUACIONES PROCESO ORDINARIO LABORAL imposterado por la accionante contra el empleador, y ACUERDO DE REUBICACION, que dan cuenta de los hechos esbozados en la demanda Constitucional.

Igualmente, se destaca la respuesta emitida por AEROREPUBLICA S.A / COMPAÑÍA COLOMBIANA DE AVIACION – COPA COLOMBIA S.A, a través de la cual se afirma que la suspensión del contrato de trabajo de la señora Diana del Pila Pinzón Rueda, se dio por caso fortuito en razón a la pandemia Coronavirus Covid-19, que afecto la operación de transporte aéreo de pasajeros, por tal motivo, adopto medidas de urgencia consagradas en el ordenamiento laboral para preservar la empresa como fuente de empleo siendo la fuerza mayor una circunstancia excepcional que no requiere previa autorización del Ministerio de Trabajo, comoquiera que es competencia del Juez Laboral determinar si la suspensión se ajustó o no a los preceptos legales.

De la misma forma detallo las medidas adoptadas para mitigar el impacto de la suspensión del transporte aéreo de pasajeros y el aislamiento obligatorio resaltando que, el vínculo labora con la accionante se encuentra vigente, además que, en el mes de mayo se le reconocerá un auxilio de apoyo no salarial por valor de \$860.000.00a través de un convenio con el grupo Éxito para compras de alimentación y productos de aseo y cuenta y realizara el reconocimiento de un bono

por resultados no salarial de \$2.318.469.00. Así mismo puede certificar la disminución de sus ingresos para para solicitar el pago proporcional de sus cesantías en el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, que reportando a la fecha un saldo de \$13.213.372.00.

Con relación al estado de salud de la querellante manifestó que su última incapacidad data del 27 de septiembre de 2018, por dos días, pues pese a su diagnóstico ha sido tratada adecuadamente y goza en términos generales de buena salud y en la actualidad no se encuentra desprotegida ya que la compañía ha seguido pagando la seguridad social para ella y sus beneficiarios por lo que registra activa en el sistema de salud a través de la EPS Sanitas, además que, la empresa mantiene el beneficio extralegal de la medicina prepagada que ampara a su familia tal y como le fue informado en la comunicación del 1 de mayo de los corrientes.

Destaco que ante el contexto actual de crisis y las graves dificultades para la empresa como consecuencia de las órdenes de las autoridades, no existe vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados por la trabajadora, comoquiera que corresponde a hechos ajenos no imputables a la compañía, descartando de plano cualquier acto discriminatorio o de persecución.

En el caso traído a juzgamiento, pretende la accionante que a través de esta excepcional vía Constitucional se imparta orden a la sociedad AEROREPUBLICA S.A / COMPAÑÍA COLOMBIANA DE AVIACION – COPA COLOMBIA S.A., para dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo por *fuerza mayor o caso fortuito* y se disponga su reintegro con el consecuente pago de las prestaciones sociales respectivas.

El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, en los siguientes eventos:

- “1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución 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”^(Subrayado y negrilla fuera de texto).

A su turno, el artículo 53 ibídem, establece los efectos de la suspensión, prescribiendo:

“Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones” ^(Énfasis del despacho).

En consonancia, el artículo 52 de la misma obra señala:

“Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) 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 (3) días siguientes a la notificación o aviso”** ^(Destacado del despacho).

De conformidad con los lineamientos legales expuestos es claro que nuestra legislación Colombiana faculta a los empleadores para suspender los contratos de trabajo en los eventos previstos en la norma en comento, lo que implica que, la no prestación del servicio por parte del trabajador, y por lo mismo, no hay lugar a percibir remuneración alguna durante el término que persista la suspensión; advirtiéndose que, dicha declaratoria obliga al empleador a continuar con el pago de los dineros correspondientes a las prestaciones sociales de salud a cargo del trabajador, comoquiera que no pueden afectarse sus garantías mínimas laborales.

Así las cosas, revela el plenario que la accionada Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., suspendió el contrato de trabajo de la señora Diana del Pilar Pinzón Rueda, a partir del 1 de mayo de 2020, apoyado en la causal 1° del artículo 51 del C.S.T., para lo cual acreditó el pago de los aportes a la salud a cargo de la accionante, además de mantener vigente el vínculo extralegal de medicina prepagada con cobertura a su núcleo familiar.

En este orden de ideas, se evidencia que, en principio, el actuar de la reconvenida se encuentra ajustado a derecho, comoquiera que el vínculo laboral pese a estar suspendido aún se mantiene, advirtiéndose que, el empleador ha asumido las exigencias impuestas por la norma, luego es claro que, una vez desaparezcan las causas que dieron origen a dicho fenómeno el empleador está en la obligación de proceder con el restablecimiento de las condiciones y garantías laborales iniciales de la trabajadora, por tanto, se cumplen los requisitos establecidos por el legislador frente a este acontecimiento.

Ahora bien, debemos adentrarnos en el estudio de la causal alegada como factor determinante de la suspensión del contrato de trabajo de la actora indicada como “*fuerza mayor o caso fortuito*”, con ocasión al brote del covid-19.

Para los efectos, el artículo 64 del Código Civil define la fuerza mayor o caso fortuito como:

“(..)***el imprevisto a que no es posible resistir***, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Énfasis del despacho).

Refiriéndonos al fundamento de la justificación invocada, es menester memorar que, la enfermedad del coronavirus (Covid-19) fue notificada a nivel mundial por primera vez el día 31 de diciembre de 2019, teniendo como epicentro la ciudad de Wuhan-China, momento para el cual todo el mundo desconocía su origen y tratamiento.

En Colombia, se confirmó el primer caso del Covid-19, importado, el 6 de marzo de 2020, por lo que El Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con las autoridades respectivas emprendieron el diseño de planes de contingencia para enfrentar este virus en aras de evitar la menor afectación en la salud de los habitantes del territorio nacional.

Empero, ante los alarmantes niveles de propagación, la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de los corrientes, declaró el actual brote de enfermedad por coronavirus - COVID-19 como una pandemia, ante tal escenario, el Gobierno Nacional y dirigentes de otros países se vieron abocados a implementar diferentes estrategias preventivas para contener los efectos negativos que genera la propagación

del virus tanto en el campo de la salud como en los diferentes sectores de la industria que estimula una crisis económica y financiera, esfuerzos que han sido insuficientes conforme a la realidad mundial informada a través de los diferentes medios de comunicación.

Es así como en Colombia, mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministro de Salud y Protección Social, declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus COVID-19 en todo el territorio Nacional, ante la gravedad de los efectos de la pandemia, el Presidente de la República mediante el Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Posteriormente, y ante el escenario tan desalentador, el Presidente de la República expidió el Decreto 488 de 2020, a través del cual se adoptaron medidas tendientes a la continuidad de las empresas y negocios, así como la conservación del empleo, la permanencia de los contratos de trabajo y el nivel de vida los trabajadores y sus familias, estableciendo:

*“Artículo 3. **Retiro de Cesantías.** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado. La Superintendencia Financiera impartirá instrucciones inmediatas a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado, para que solicite, aprobación y pago las cesantías los trabajadores se por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada. Parágrafo. Para retiro de Administradoras de Fondos de Pensiones y de artículo las Sociedades carácter privado, no podrán imponer requisitos adicionales que limiten aplicación del presente artículo. Artículo 4. **Aviso sobre el disfrute de vacaciones** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a conocer trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones. Artículo 5. **Recursos del Sistema de Riesgos Laborales para enfrentar el Coronavirus COVID-19.** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, Administradoras Riesgos Laborales destinarán los recursos las cotizaciones en laborales, que trata el artículo 11 la 1562 201 de acuerdo con la siguiente*

distribución: 1. cinco por ciento (5%) del total la cotización para realizar actividades de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de las labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio virus, como, trabajadores de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, igual los trabajadores de vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de terminales de transporte marítimo control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja, para la compra de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, así como acciones de intervención directa relacionadas con contención, mitigación y atención del nuevo Coronavirus COVID-19. 2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el 10% para las actividades prevención y promoción trata el numeral 2° del artículo 11 la 1562 de 2012. 3. uno por ciento (1 %) en favor del Fondo de Laborales. 4. El dos por ciento (2%) para actividades emergencia e intervención y para la compra elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de preventivo y diagnóstico, y acciones de intervención directa relacionadas con contención y atención del Coronavirus COVID-1 destinados a los trabajadores de sus empresas afiliadas, que, con ocasión de labores que desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus, tales como los de la salud tanto asistenciales como administrativos y de apoyo, al igual que los trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores de transporte aéreo, marítimo o terrestre; control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja. Parágrafo. Las Administradoras Riesgos Laborales presentarán a la Superintendencia Financiera en el mes noviembre 2020, el informe financiero detallado de la destinación recursos de que trata presente artículo. Artículo 6. **Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante.** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores o independientes cotizantes categoría A y S, que hayan aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses. Parágrafo. El aspirante a este beneficio deberá diligenciar ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, la solicitud pertinente para poder aspirar a obtener el beneficio de que trata el presente artículo. La Superintendencia de

*Subsidio Familiar impartirá instrucciones inmediatas a las Cajas de Compensación Familiar para que la solicitud, aprobación y pago de este beneficio se efectúe por medios virtuales, en razón a la emergencia declarada. Artículo 7. **Apalancamiento de recursos para el cubrimiento de los beneficios.** Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, las Cajas de Compensación Familiar a través de la administración del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, podrán apalancar los recursos necesarios mediante el concepto financiero de unidad de caja entre las subcuentas del fondo, para cubrir el déficit que la medida contenida en el artículo anterior pueda ocasionar. Tanto la medida como el retorno de los recursos a las subcuentas deberán ser informados, con los respectivos soportes, a la Superintendencia del Subsidio Familiar, evidenciando las cuentas necesarias de su utilización (...)*”

Concordante con lo anterior, el Ministerio de Trabajo, expidió la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, a través de la cual recuerda y expone los mecanismos que se encuentran amparados por la Ley 1221 de 2008, vigente y demás normas laborales que pueden ser considerados por los empleadores para salvaguardar los empleos de los trabajadores, entre los que se destacan *i) el trabajo en casa, ii) el teletrabajo, iii) jornada laboral flexible, iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados- salario sin prestación del servicio.*

Asimismo, a través de la Circular 022 del 19 de marzo del año en curso, el Ministerio de Trabajo informó que *en razón de la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores ni de suspensión de contratos laborales, aclarando que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en los hechos puestos a su consideración,* lo que implica realizar un estudio minucioso y pormenorizado de la situación particular puesta a consideración sopesando el impacto ocasionado por el Coronavirus (Covid-19), en armonía con la norma laboral y demás leyes especiales que regulan la materia.

En esa medida vemos como la industria aérea ha sido uno de los sectores más afectados, comoquiera que su actividad demanda unos costos operativos muy altos, y ante la drástica reducción del tráfico aéreo junto a los pequeños márgenes de beneficio que representan se ha provocado que los ingresos de las aerolíneas caigan vertiginosamente viéndose forzadas a tomar medidas contundentes que les permita resistir las pérdidas económicas que refleja la realidad financiera.

Conforme lo discurrido, aflora evidente que la pandemia del Coronavirus (covid-19) encuadra dentro de la definición consagrada en nuestra legislación civil como aquel imprevisto a que no es posible resistir, pues contrario a lo afirmado por la accionante y si bien podría aseverarse que la compañía Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., tuvo noticias del virus desde el mes de diciembre de la pasada anualidad, lo cierto es que no podía resistirse al mismo, toda vez que, se resalta, nadie en el mundo conocía de su letalidad, y hasta la fecha no se conoce la forma efectiva de contrarrestarlo a través de una vacuna, sumado a la incertidumbre en que se vería afectada la economía, específicamente la industria aérea, y el termino de duración de la crisis, la cual diera lugar a la toma de decisiones drásticas frente a los empleados que intervienen en la operación, luego se infiere que la suspensión del contrato de trabajo se soporta en fundamentos legales solidos previstos en las normas laborales vigentes y Leyes especiales que armonizan con las directrices adoptadas por el Gobierno Nacional a través de los actos administrativos que regulan estos eventos.

Y es que en atención a las causas especiales del asunto que nos ocupa, es evidente que los efectos de la suspensión se escapan de la voluntad del empleador, quien en momento alguno ha pretendido soslayar las prerrogativas fundamentales de la accionante, por el contrario, se ha intentado mantener el vínculo laboral a través de la figura de suspensión autorizada por el Legislador y prevista por los actos administrativos emitidos por el Presidente de la República en Estado de Emergencia, todo a fin de mantener los empleos, si bien, no en sentido amplio, lo que se busca en ultimas es no abandonar íntegramente a la trabajadora, adviértase que al ser la pandemia la originadora de las dificultades económicas que ahora se ventilan, es incuestionable que tal hecho es completamente ajeno a las directivas y personal de Aerorepublica S.A / Compañía Colombiana de Aviación – Copa Colombia S.A., y frente a la cual han sido fallidos los intentos para la conservación de los empleos de los trabajadores en las mismas condiciones para el momento en que fueron contratados.

Bajo la misma línea de principio, se tiene que la accionada si bien pudo implementar las diversas modalidades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria consagradas en la Ley 1221 de 2008, tales como, el trabajo en casa, el teletrabajo, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio, con el cumplimiento de los requisitos establecidos, respecto de la trabajadora Diana del Pilar Pinzón; no puede perderse de vista que las funciones asignadas³ a la trabajadora se derivan de la operación de vuelos y el transporte de pasajeros, por tanto, al estar inhabilitada dicha actividad

³(...) organización de control de inventario de bodega en la oficina de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, entrega de artículos a los tripulantes, impresión de material de entrenamiento para tripulantes, recolección de listas y formatos de los tripulantes, revisión del confort y facilidades de la sala de tripulantes, revisión de botiquín y extintores del área según formatos SST, recepción de documentación de tripulantes, apoyo a las campañas del área.

por el Gobierno Nacional no es posible desarrollar tarea alguna por parte de la empleada a partir de los modos establecidos en la Ley laboral.

De otro lado, en lo atiente a la estabilidad reforzada que alega la accionante en razón a su estado de salud, téngase en cuenta que acorde con la documental allegada al expediente se acredita que la accionante registra activa en el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la EPS Sanitas S.A.S., entidad que le ha brindado todos los servicios de salud que ha requerido acorde con las patologías que afronta, amén que, goza de los beneficios que le brinda una póliza de salud y que protege a su familia, la cual es asumida por su empleador, luego no existe vulneración alguna de los derechos fundamentales de salud en conexidad la seguridad social.

Aunado a lo anterior, obsérvese que para el momento en que la señora Diana del Pilar Pinzón Rueda, tuvo conocimiento de su despido, no se encontraba gozando de incapacidad médica vigente, pues pese a sus patologías y la medicación recibida su estado de salud es estable conforme fue certificado por su médico tratante Arístides Duque Samper, tampoco la cobijaba ningún fueron legal que impidiera su desvinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada.

Respecto a la prerrogativa Superior al “*Mínimo Vital*”, la jurisprudencia ha precisado que este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza frente a las necesidades básicas de los seres humanos, en tal sentido, adviértase que en el caso concreto, la accionante cuenta con un auxilio de apoyo no salarial por valor de **\$860.000.00**, a través de un convenio con el grupo Éxito para alimentación y productos de aseo, también es beneficiaria de un bono por resultados no salarial correspondiente al año 2019 por valor de **\$2.318.469.00**. Igualmente, puede hacer uso de las herramientas proporcionadas por el Gobierno Nacional contenidas en el artículo 3 del Decreto 488 de 2020, para lo cual deberá certificar la disminución de sus ingresos y solicitar el pago proporcional de las cesantías ante el Fondo de Pensiones y cesantías Porvenir, sociedad que registra un valor acumulado a favor de la trabajadora en la suma de **\$13.213.372.00.**, suma que le permitiría sobrellevar su congrua subsistencia y la de su hijo en condiciones dignas, infiriéndose así que no existe una afectación que justifique estudiar o conceder el amparo en los términos implorados.

Del mismo modo tampoco se encuentra probada la persecución que refiere la actora en la demanda Constitucional; máxime cuando se encuentra en curso ante el Tribunal Superior de Bogotá –sala laboral– un proceso ordinario impetrado por la quejosa contra la accionada escenario procesal apto para dilucidar dicho aspecto.

Con relación a la afectación al debido proceso, en punto a la autorización previa del Ministerio de Trabajo para suspender el contrato laboral, vale la pena traer a colación el concepto rendido por el Ministerio de Trabajo al Despacho de la Dirección Territorial bajo el número de radicado 08SI2020120000000006055 del 27 de marzo de 2020, a través del cual señaló:

*“En este mismo documento, este Ministerio aclaró que **la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.***

*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.***

(...)

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”.

Así las cosas, emerge con contundencia que el requisito echado de menos por la accionante no resulta procedente ante la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional en razón al impacto generado por el Covid-19.

Finalmente respecto al pago de salarios y prestaciones sociales, téngase en cuenta que la acción de tutela resulta improcedente para el reconocimiento de derechos de carácter económico derivados de una relación netamente laboral, pues tales conflictos deben ser ventilados en otro escenario judicial que no es propiamente la acción de tutela, ya que ésta se instituyó única y exclusivamente para la protección de derechos fundamentales cuya lesión no se observa en el presente caso.

Colofón de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que la acción de tutela resulta improcedente, razón por la cual se negará el amparo deprecado.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, convertido transitoriamente a Juzgado 53 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, mediante Acuerdo PCSJA18-11127, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: DENEGAR el amparo constitucional promovido por **DIANA DEL PILAR PINZON RUEDA**, contra **AEROREPUBLICA S.A / COMPAÑÍA COLOMBIANA DE AVIACION – COPA COLOMBIA S.A.**

Segundo: Comuníquese esta decisión a los interesados y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Argemiro Bayona Bayona', with a large flourish at the end.

ARGEMIRO BAYONA BAYONA
JUEZ

CSG