

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00310 00**

**ACCIONANTE: JENNY ANDREA BELTRÁN RIOS**

**DEMANDADO: DAVILA PEÑA Y CIA LTDA.**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el quince (15) de julio de dos mil veinte (2020) procede este Despacho judicial a decidir la acción de tutela instaurada por JENNY ANDREA BELTRÁN RIOS, en contra de DAVILA PEÑA Y CIA LTDA., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

**ANTECEDENTES**

JENNY ANDREA BELTRÁN RIOS, actuando en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de DAVILA PEÑA Y CIA LTDA., para la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral, presuntamente vulnerados por la accionada al suspenderle el contrato de trabajo.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó la accionante que el doce (12) de julio de dos mil diecisiete (2017) fue contratada por la entidad accionada para desempeñar el cargo de coordinadora de talento humano y recibe una remuneración equivalente a \$1.570.000.

Indicó que el primero (01) de abril de dos mil veinte (2020) inició su periodo de vacaciones, durante el cual de igual forma prestó sus servicios para la empresa accionada; que el dieciséis (16) de abril inició periodo de licencia no remunerada hasta el treinta (30) de abril pasado y el primero (01) de mayo se dio una reducción unilateral del 50% del salario por parte del empleador.

Manifestó la demandante que el veintiséis (26) de mayo de la presente anualidad, mientras se encontraba en las instalaciones de la empresa demandada, sufrió un trombo embolismo pulmonar masivo con mención de corazón pulmonar agudo y estuvo en cuidados intensivos por cinco (5) días.

Precisó que el treinta y uno (31) de mayo fue dada de alta por la Clínica Santa María y se le otorgaron quince (15) días de incapacidad, esto es, desde el veintiséis (26) de mayo al nueve (09) de junio de dos mil veinte (2020).

Finalmente, señaló que el ocho (08) de junio recibió un correo mediante el cual se le notificaba la suspensión condicionada de su contrato de trabajo.

Así las cosas, mediante auto proferido el dos (02) de julio de dos mil veinte (2020) se admitió la tutela en contra de DAVILA PEÑA Y CIA LTDA., y se ordenó la vinculación de la NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO y SANITAS E.P.S., como también se procedió a negar la medida provisional deprecada.

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

**DAVILA PEÑA Y CIA LTDA.**, señaló que es cierto que la demandante fue contratada por la sociedad accionada mediante un contrato laboral a término indefinido el cual se encuentra vigente a la fecha.

Precisó que la empresa enfrenta duras realidades no previstas frente a las medidas gubernativas adoptadas no solo por el Gobierno Nacional sino Distrital, por lo que observando los lineamientos del ejecutivo y con el fin de garantizar y mantener los puestos de trabajo, la estabilidad laboral de los empleados así como garantizar al máximo y en la medida de las posibilidades de la empresa se determinó conceder vacaciones a los trabajadores que tuvieran derecho a las mismas, circunstancia que, manifiesta la accionada, no es arbitraria ni afecta los derechos fundamentales del trabajador.

De otra parte manifestó que dada las circunstancias imprevistas y de fuerza mayor generadas como consecuencia de los actos de autoridad del Gobierno Nacional, con el fin nuevamente de preservar los puestos de trabajo, las partes concertaron no solo la reducción salarial alegada por la trabajadora, sino la reducción de la jornada de trabajo de esta última, quien ya no debía cumplir un horario de 48 horas semanales, como efectivamente no lo hizo, sino que tenía que cumplir con un horario de 24 horas a la semana.

Señaló que es cierto que remitió comunicación de suspensión del contrato laboral con fundamento en la causal 1 del artículo del Código Sustantivo del Trabajo, con fundamento en los actos de autoridad por los que la accionada se ha enfrentado a una situación de fuerza mayor.

Finalmente adujo que la suspensión del contrato de la accionante termina el día seis (06) de julio de dos mil veinte (2020), por lo cual la misma debe retornar a sus actividades el siete (07) de julio de dos mil veinte (2020).

**SANITAS E.P.S.**, precisó que al validar el sistema se encontró que la accionante presenta cotizaciones en calidad de dependiente del empleador DAVILA PEÑA Y CIA LTDA., sin ninguna novedad de retiro; que la accionante presentó incapacidad de 10 días desde el veintiséis (26) de mayo de dos mil veinte (2020) hasta el nueve (09) de junio de los corrientes.

Señaló que en lo que respecta a la E.P.S., esta de manera oportuna y diligente ha autorizado los servicios médico-asistenciales requeridos por la accionante, sin que se haya rehusado a cumplir con su deber constitucional y legal, por lo que solicitó su desvinculación de la presente acción constitucional por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

**NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO.**, solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora de la accionante.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la entidad demandada violó los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral, de la señora JENNY ANDREA BELTRÁN RIOS al suspenderle el contrato a pesar de su estado de salud.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, 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.

#### **Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.**

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 20101:

*“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.*

---

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

### **De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.**

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, de ben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

*“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.*

*Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.*

*(...)*

*Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.*

*(...)*

*Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)*”

En la sentencia SU-049 de 20172, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “laboral” por el de “ocupacional”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20183, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria “cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya

---

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

*agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”*

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20184, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; **(ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;** (iii) aforados sindicales; y **(iv) madres cabeza de familia.** En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.** En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón de este es la condición especial que caracteriza al trabajador.*

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

*“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.*

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.*

## **De la suspensión de los contratos de trabajo.**

El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

**ARTICULO 51. SUSPENSION.** <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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)

---

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

5 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. M.P.P. Cristina Pardo Schlesinger.

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.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4849-2018 con ponencia de la Dra. Ana María Muñoz Segura, indicó que:

*“Efectivamente, no es discutido que el numeral 1º del artículo citado establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido «[...] por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución», lo que debe ser entendido armónicamente respecto de lo dicho por el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece, a su turno, que «Se llama fuerza mayor o caso fortuito, 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.».*

*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.*

*(...)*

*Sobre este último raciocinio, vale aclarar que esta misma Corporación ha entendido que las características ya vistas 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 imprevisto 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.*

*Allí es donde encuentran asidero las actuaciones administrativas impositivas para un empleador y que le generan la imposibilidad de ejecutar uno o varios contratos de trabajo, como en el asunto sub lite, y respecto de lo cual ya ha sentado la Corporación con antelación (CSJ SL3117-2018 y CSJ SL, 4 abril 2006, radicación 26775) que la intervención administrativa de cualquier autoridad no puede ser catalogada como fuerza mayor por no tratarse de un acto extraño a la actividad desarrollada o completamente imprevisto.”*

### **De la calidad de madre cabeza de familia.**

El artículo 43 de la Constitución Política establece que “(..) *El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (..)*”.

En este orden, el inciso 2° del artículo 2° de La ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, establece que “(..) *es Mujer Cabeza de familia, quien (..) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (..)*”.

Ahora, para ostentar la calidad de madre cabeza de familia es necesaria la acreditación de una serie de requisitos, los cuales han sido descritos por la Corte constitucional en la sentencia SU-388 de 20056 así:

*“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.*

### **De la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.**

Conforme a lo expuesto precedentemente, resulta claro que una vez acreditada la calidad de madre cabeza de familia, la persona que la ostenta, se constituye en objeto de especial protección constitucional y por lo mismo goza, en materia de empleo, de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Así lo precisó la Corte Constitucional en Sentencia T- 926 de 2010:

*“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.*

### **De la improcedencia de la acción de tutela por hecho superado.**

En relación con la improcedencia de la acción de tutela en el caso de hechos superados, ha señalado la Corte Constitucional:

*"La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley. Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza alegada por quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa.*

*"Sin embargo, si la situación de hecho que genera la violación o la amenaza ya ha sido superada, el instrumento constitucional de defensa pierde su razón de ser. Es decir, la orden que pudiera impartir el juez, ningún efecto podría tener en cuanto a la efectividad de los derechos presuntamente conculcados, el proceso carecería de objeto y la tutela resultaría entonces improcedente." Sentencia T- 100 de 1995 (M.P. Doctor Vladimiro Naranjo Mesa).*

En este mismo orden de ideas se pronunció la Corte Constitucional en sentencia T-070 de 2018, con ponencia del Dr. Alejandro Linares Cantillo, en donde reiteró que:

*"Esto significa que la acción de tutela pretende evitar la vulneración de derechos fundamentales y su eficacia está atada a la posibilidad de que el juez constitucional profiera órdenes que conduzcan a evitar la vulneración inminente o irreparable de aquellos derechos fundamentales. Por lo tanto, al desaparecer el hecho o los hechos que presuntamente amenazan o vulneran los derechos de un ciudadano, carece de sentido que dicho juez profiera órdenes que no conducen a la protección de los derechos de las personas. Así, cuando el hecho vulnerador desaparece se extingue el objeto actual del pronunciamiento, haciendo inocuo un fallo de fondo."*

### **CASO EN CONCRETO**

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se ordene a la empresa demandada la reactivación inmediata del contrato suspendido, además del pago de salarios dejados de percibir mientras surtió efectos la suspensión.

Así las cosas, frente a la solicitud de ordenar la reactivación del contrato suspendido, sería del caso entrar a estudiar si la entidad demandada violó los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral, de la accionante, de no ser porque se evidencia que a la fecha de expedición de esta tutela la suspensión del contrato ya no se encuentra vigente, en tanto que de la carta de suspensión aportada por la demandante junto con el escrito de tutela y que milita a folio 28 se constata que la suspensión tuvo efectos hasta el seis (06) de julio de dos mil veinte (2020), al indicar:

*"Todas las anteriores circunstancias y en especial la fuerza mayor ya referida, nos obliga a decretar la **suspensión de su contrato de trabajo a partir del día 10 de junio de 2020 hasta el día 6 de Julio de la misma anualidad**, lo anterior con fundamento en lo establecido en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo."*

Lo anterior además se confirma con la respuesta allegada por la empresa demandada, quien indicó que el siete (07) de julio la demandante debía reintegrarse

a sus labores. Dicha situación permite colegir a esta juzgadora que la situación que dio origen a la presente solicitud de amparo fue resuelta por la demandada dentro del ámbito de sus competencias, motivo por el cual será negado el amparo por carencia de objeto por haberse presentado un hecho superado.

De otra parte, frente a la petición de ordenar el pago de salario dejado de percibir durante la suspensión del contrato, es preciso señalar a la accionante que la tutela es un mecanismo subsidiario por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional ha señalado que, en principio, la acción de tutela es improcedente para reclamar prestaciones económicas, y solo procede cuando se reúnan las siguientes condiciones *“(i) que la tutela sea concedida, (ii) que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para obtener el resarcimiento del perjuicio, (iii) que la violación del derecho haya sido manifiesta y como consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria, (iv) que la indemnización sea necesaria para asegurar el goce efectivo del derecho, (v) que se haya garantizado el debido proceso a quien resulte condenado.”*<sup>7</sup>

Por lo anterior, procede el Juzgado a verificar el cumplimiento de requisitos para la procedencia de la tutela frente al pedimento de la demandada, evidenciando que si bien la tutela fue admitida por este Juzgado, la accionante cuenta con otras vías judiciales previstas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que cuentan con amplitud probatoria y garantías procesales para ambas partes.

Adicionalmente, tampoco se evidencia vulneración de derecho fundamental alguno, en primer lugar porque la suspensión se dio una vez finalizado el periodo de incapacidad de la demandante, de conformidad con el propio dicho de la demandante en el hecho 8, además corroborado por la E.P.S. vinculada en el hecho 2 de la contestación; aunado a que no fue el único contrato suspendido de conformidad a lo manifestado por la encartada en su contestación, por lo que no está demostrado el quebranto de alguna norma de orden laboral o constitucional, puesto que ello sólo sería viable si se hubiera acreditado algún grado de discriminación.

De otra parte, frente a la manifestación que se trata de un sujeto de especial protección por ser madre cabeza de hogar, para que proceda la misma es imperativo demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad de su hijo o hija; ii) que la responsabilidad sobre la menor es permanente; iii) que su compañero o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que él se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como padre o que no lo hace por razones forzosas y; iv) que no recibe ayuda de los demás miembros de su familia.

Frente a esas circunstancias encuentra este Despacho que la accionante no aportó prueba si quiera sumaria que demuestre todos y cada uno de los

---

<sup>7</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-008 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo.

supuestos anotados precedentemente, al punto que ni siquiera en el escrito de tutela se aportó registro civil de nacimiento alguno o se hizo referencia a la circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de su hijo o hijos, precisando que si bien aportó algunos recibos de gasto, ello no significa *per se* que los mismos sean asumidos únicamente por la accionante.

En efecto, evidencia esta Juzgadora que en el presente trámite no fue demostrado que la accionante tuviera hijo (s) y que estos se encontraran únicamente a su cargo o que dependa económicamente únicamente de esta. En ese orden de ideas, no se tienen elementos de juicio suficientes que permitan concluir que la accionada incurrió en el grado de vulneración alegado en la demanda como sujeto de especial protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia.

Finalmente en cuanto al requisito que “*la indemnización sea necesaria para asegurar el goce efectivo del derecho*”, se tiene que la accionante alega protección por su estado de salud, frente a lo cual se indica que de conformidad con la respuesta de la vinculada E.P.S., a hoy, la accionante se encuentra vinculada como cotizante de la empresa DAVILA PEÑA Y CIA LTDA., por lo que es claro que cuenta con todas las asistencias médicas que llegue a requerir, aunado a que no se demuestra que a la fecha se encuentre incapacitada o que presente alguna afectación de su salud, sin desconocer el evento que sufrió en el mes de mayo, sin embargo, hoy en día no se acredita circunstancia especial que permita realizar el estudio de lo pedido a través de la acción de tutela.

Acorde con lo expuesto, es clara la falta de idoneidad que presenta esta acción constitucional puesto que el juez constitucional no puede usurpar las funciones propias del juez natural, en este caso el juez de lo ordinario, primero, porque se estaría pretermitiendo la instancia correspondiente y, segundo, porque como se ha venido repitiendo, este mecanismo constitucional es de carácter residual y subsidiario.

Así las cosas, la presente solicitud de amparo será de estimada por improcedente.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL 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 POR IMPROCEDENTE** las pretensiones, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

Dirección Calle 12 C No 7-36 piso 8° - Email [j02lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j02lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co) - Teléfono 2 82 01 63 -  
WhatsApp: 314 361 9194 (Únicamente para solicitar citas presenciales)- Link portal web:  
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-02-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota>

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

**CUARTO:** publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**Firmado Por:**

**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 2Do MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**55382f554f0c0a0407ce7583fe78b54e5bce715fa4b5fb9b29ae40dcc05  
1c961**

Documento generado en 15/07/2020 04:29:15 PM