



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela N° 2022 – 606

Proveniente del Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal

Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Junio veintidós de dos mil veintidós

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación del solicitante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

- Barnavi Villareal Choconta, identificado con C.C. # 80.767.679 quien actúa en causa propia.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:

- Empresa Textilía S.A..

b) Vinculados:

- Ministerio del Trabajo.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, salud, seguridad social, igualdad, trabajo y dignidad humana.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

4.- Síntesis de la demanda:

a) *Hechos:* El accionante manifestó que:

- Laboró con la empresa desde el año 2005.
- En enero 17 de 2022, fue suspendido el contrato de trabajo, sin mediar justa causa ni comunicación escrita.
- Solo le han pagado los aportes en seguridad social de salud y pensión.
- Tiene hijos de 13 y 18 años, el último inició estudios universitarios. La empresa terminó el contrato sin tener en cuenta el fuero constitucional.
- Se le ha indicado que no lo pueden reintegrar, en tanto la empresa no está funcionando, lo cual no resulta ajustado a la realidad en tanto la sede de la calle 12 No. 60 – 43 / 53, está laborando y funcionando normalmente.
- No ha recibido salario, lo que afecta su mínimo vital y el de su familia.

b) *Petición:*

- Tutelar los derechos deprecados.
- Ordenar a la empresa Textilía S.A., que realice reintegro al cargo que ocupaba en iguales o mejores condiciones a las que tenía, sin solución de continuidad, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de pagar desde la desvinculación.
- Ordenar a la empresa Textilía S.A., el pago de indemnización equivalente a 180 días, por el despido sin justa causa.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Conminar a la empresa Textilía S.A., para que evite continuar vulnerando derechos fundamentales.

5- Informes:

a) Textilía S.A.S. En reorganización.

- Fue suscrito con el accionante contrato individual de trabajo a término indefinido en enero 11 de 2005, para desempeñar las funciones de fileta, desempeñándose actualmente en el cargo de Auxiliar de Engomado.
- Desde la vinculación fue afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar. Lo anterior se ha cotizado de manera completa y oportuna, acorde el salario devengado por el trabajador.
- El vínculo laboral no ha terminado, encontrándose actualmente vigente bajo la novedad de suspensión por fuerza mayor.
- En la planta de producción ubicada en la calle 12 # 60 – 43 / 53, en enero 17 de 2022, se presentó un incendio de gran magnitud. Afectó gravemente la infraestructura física y de producción de la compañía, que conlleva al riesgo de colapso de dichas instalaciones, lo que podría afectar la vida e integridad del personal que labora en dicha locación. También se destruyó materia prima y maquinaria que impide que se adelante el proceso productivo. El cuerpo de bomberos indicó la importancia de un apuntalamiento o reforzamiento de la estructura, en tanto las columnas del edificio quedaron seriamente afectadas por el calor extremo.
- Por lo anterior el contrato de trabajo de Barnavi Villarreal Choconta, y el de otros 363 trabajadores se encuentra suspendido, al configurarse una causal de fuerza mayor. Dicha situación fue informada al Ministerio de Trabajo quien lo constato, acorde lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 51 del C.S.T. en consonancia con el numeral 2 del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- El Instituto Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático emitió concepto – recomendación No. 7988 de evacuación o restricción parcial de uso por compromiso de estabilidad y habitabilidad. La evaluación restringió el uso de los espacios por el riesgo que presenta, y deja observación sobre la afectación en la placa del tercer piso.
- La conflagración impide la ejecución de más del 70% de los contratos de trabajo, por el impedimento de utilizar y permanecer en la planta. El 30% restante, respecto del cual estaba en capacidad de mantener los contratos, son de mantenimiento de maquinaria, locaciones, seguridad y salud en el trabajo, almacén de repuestos y apoyo en el proceso de salvaguardar máquinas y manejo de las mismas que estaban cercanas, pero no afectadas.
- En marzo 1 de 2022, la Inspectora del Trabajo realizó visita de inspección y constatación de la circunstancia de fuerza mayor en la planta de la compañía.
- De acuerdo con los efectos legales de la figura de la suspensión del contrato de trabajo regulados por la norma laboral, contrario a lo indicado por el actor, el vínculo se encuentra vigente, no afectándose la garantía de la estabilidad laboral reforzada, dado que el contrato de trabajo no terminó.
- La solicitud de reintegro no procede por la vía constitucional, ya que dicho aspecto es de competencia exclusiva de los jueces de la jurisdicción ordinaria especialidad laboral, acorde lo señalado en el numeral 1 del artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral. De esta manera el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial para que se constate la legalidad de la suspensión de su contrato de trabajo por fuerza mayor, el pago de salarios y acreencias laborales. Aunado que no se probó sumariamente la existencia de un perjuicio irremediable.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

a) Consideraciones: Negó el amparo, en tanto:

- Las pretensiones esbozadas se contraen a un conflicto de la órbita de la jurisdicción laboral.
- Acorde la jurisprudencia Constitucional se establece la improcedencia de la acción de tutela para obtener un reintegro laboral.
- El accionante puede acudir a los recursos que ofrece la jurisdicción laboral, sin que el juez de tutela pueda sustituir al juez natural a voluntad del interesado.
- Acorde las pruebas aportadas el contrato de trabajo se encuentra vigente, no habiendo lugar a ningún reintegro de indemnizaciones.
- El procedimiento ordinario puede brindar un mayor margen de protección.
- No se acreditó un perjuicio irremediable, y el accionante no se encuentra desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social.
- Echo de menos la ocurrencia de alguna causal que permita concluir que el actor es una persona que encuentre en vía de estabilidad reforzada, que permita la súplica constitucional como mecanismo transitorio.
- Si bien fue aportada prueba que el accionante es padre de un menor, no se acreditó que la madre se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones, y que no existe ayuda de los demás miembros de la familia.
- El actor no cumple con las condiciones exigidas por el ordenamiento jurídico para adquirir el status de padre cabeza de familia.

b) Orden:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Negó la acción de tutela.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

Barnavy Villareal presentó impugnación, teniendo en cuenta que la carga de la prueba frente a la calidad de padre cabeza de hogar recae sobre la accionada, en tanto que la manifestación del actor se debe presumir como prueba idónea.

8.- Problema jurídico:

¿La sociedad accionada vulnera los derechos deprecados por el accionante?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Normas aplicables: Artículo 1, 25, 48, 49 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

b.- Fundamentos de derecho:

Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental (Subrayado por el despacho).

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación^[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”^[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad^[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”^[26].

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”^[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales^[28], constitucionales^[29] y legales^[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”^[31].

*13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”^[32]**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”^[33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad^[34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”^[35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”^[36]”

Mínimo vital:

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”^[31].”

“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso^[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado^[36].”

Seguridad social, salud y dignidad humana:

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado^[60].

Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].

Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].

44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.

45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

Respecto al derecho a la igualdad la Corte Constitucional en sentencia T-062 de 2018 indicó:

“El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, el cual señala que todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo trato por parte de las autoridades sin distinción de raza, sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión u opiniones políticas o filosóficas. La jurisprudencia de la Corte ha expresado que el concepto de igualdad es multidimensional, pues se trata tanto de un derecho fundamental como de un principio y una garantía[119].

La igualdad se ha entendido en tres dimensiones diferentes: la primera de ellas es la igualdad formal, que significa un trato igualitario a la hora de aplicar las leyes; la segunda es la igualdad material, entendida como la garantía de paridad de oportunidades entre los distintos individuos; y, finalmente, existe el derecho a la no discriminación, que conlleva la prohibición de dar un trato diferente con base en criterios sospechosos de discriminación[120].

Igualmente, el derecho a la igualdad no solo busca erradicar aquellos comportamientos que lesionan los derechos fundamentales de las personas o grupos que histórica y sistemáticamente han sido discriminados, sino que también propende porque el Estado cumpla con la obligación de darles un trato diferencial positivo a dichos grupos, en aras de lograr erradicar las barreras que les impiden desenvolverse en sociedad en igualdad de condiciones[121]. Siendo así, la Corte ha sostenido que un trato diferenciado a dos



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

personas no vulnera el derecho a la igualdad, cuando se trata de eliminar desigualdades materiales que existen en la sociedad.

3.14.2. Dicho trato diferenciado suele expresarse a través de acciones afirmativas, que corresponden a aquellas medidas que buscan dar un trato ventajoso o favorable, a determinadas personas o grupos sociales que tradicionalmente han sido marginados o discriminados, con el propósito de permitir una igualdad sustancial entre todas las personas[122]. El artículo 6 de la Ley 1618 de 2013 señala que dichas acciones corresponden a “[p]olíticas [o] medidas (...) dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”. Ese mismo artículo establece que es un deber de la sociedad en general el “[a]sumir la responsabilidad compartida de evitar y eliminar barreras actitudinales, sociales, culturales, físicas, arquitectónicas, de comunicación, y de cualquier otro tipo, que impidan la efectiva participación de las personas con discapacidad y sus familias”.

La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que dentro de las acciones afirmativas se encuentran las de discriminación positiva o inversa, en las que se utiliza un criterio sospechoso de discriminación –como la raza, el sexo o la discapacidad– pero con el propósito de fomentar o acelerar la igualdad real de los grupos históricamente marginados, en la designación o reparto de bienes o servicios escasos, como podrían ser cupos universitarios, puestos de trabajo o, incluso, selección de contratistas. Algunos ejemplos de este tipo de medidas con base en el uso de un criterio sospechoso de discriminación, como ocurre con la discapacidad, son: (i) la excepción al cumplimiento de la restricción del “pico y placa” para vehículos particulares que transporten personas con discapacidad (establecida, por ejemplo, en el Decreto Distrital 575 de 2013, art. 4, núm. 7[123]); y (ii) el deber de disponer de sitios de parqueo para personas con movilidad reducida en todo lugar en donde existan parqueaderos habilitados para visitantes (Decreto 1538 de 2005, arts. 11 y 12, reglamentario de la Ley 361 de 1997[124]).”

El derecho fundamental al trabajo se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política y convenios internacionales. Algunas de las prerrogativas laborales derivadas de este derecho no alcanzan el nivel de derecho fundamental y por tanto no son susceptibles de protección vía acción de tutela, máxime si se tratan aspectos accidentales, tal como lo indicó la Corte Constitucional en sentencia T-799 de 1998:

“Con el derecho al trabajo, consagrado como derecho fundamental en el artículo 25 constitucional y en los convenios internacionales suscritos por Colombia, sucede como con los demás de su clase: muchas de las prerrogativas laborales que se derivan de su naturaleza esencial no alcanzan el nivel de derechos fundamentales, y por tanto, no son susceptibles de protección por vía de tutela. Sobre este particular, la Corte señaló: “Es cierto que el derecho al trabajo es fundamental, y, por tanto, su núcleo esencial es incondicional e inalterable. Pero lo anterior no significa que los aspectos contingentes y accidentales que giran en torno al derecho al trabajo, sean, per se, tutelables, como si fueran la parte esencial”.

b.- Caso concreto:

Revisado el escrito de impugnación, se advierte que la inconformidad del accionante se concreta a que la accionada tenía la carga de la prueba, frente a la calidad de padre cabeza de hogar, en tanto que la manifestación del actor se debe presumir como prueba idónea.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

La Corte Constitucional en providencias como la T-003 de 2018, preciso que se acredita calidad de padre o madre cabeza de familia, cuando la persona:

- Tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar.
- No cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia.
- Su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá Sala de Decisión Civil, en providencia de fecha mayo 4 de 2022, Magistrada Ponente, Adriana Largo Taborda (Rad. 110013103 017 2022 00107 01), indicó:

“Sobre la accionante recaía una carga mínima de demostrar la condición que alega, esto es la de ser madre cabeza de hogar, y al no encontrarse acreditada, es claro que no es posible entrar a revisar por esta vía sumaria alegaciones que realiza dado que no se cumplido con el requisito de subsidiariedad.”

Visto lo anterior se advierte que no resultada acertada la manifestación del accionante señor Barnavi Villareal Choconta, que la carga de la prueba frente a la calidad de padre cabeza de hogar, recaía sobre la accionada.

En el presente asunto el accionante no acreditó que tiene la responsabilidad de los hijos menores, no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia, su pareja murió o se encuentra ausente, o no asume la responsabilidad.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Por otra parte, la Corte Constitucional en sentencia T-581 A de 2011 determinó que para valorar el mínimo vital¹ se deben tener en cuenta los aspectos particulares de cada caso, como lo son las necesidades de alimentación, vestuario, salud educación vivienda y recreación, respecto de lo cual en el presente asunto no se probó siquiera sumariamente, que el accionante y su familia carecieran de estos.

Lo anterior resulta ajustado a lo señalado por la Corte Constitucional en lo referente a que, los actores no quedan exonerados en las acciones de tutela, de no probar los hechos fundamentos de éstas, tal como lo indicó en sentencias T-153 de 2011 y T-620 de 2017:

“No obstante, en virtud del principio de buena fe el actor no queda exonerado de probar los hechos, pues “en materia de tutela es deber del juez encontrar probados los hechos dentro de las orientaciones del decreto 2591 de 1991 en sus artículos 18 (restablecimiento inmediato si hay medio de prueba), 20 (presunción de veracidad si se piden informes y no son rendidos), 21 (información adicional que pida el juez), 22 (“El juez, tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas”)[18]”

“En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión, porque quien conoce la manera como se presentaron los hechos y sus consecuencias, es quien padece el daño o la amenaza de afectación.²

Del mismo modo, esta Corporación ha establecido que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante. Por consiguiente, si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, el juez debe negar la tutela, pues ésta no tiene justificación.”³

En ese orden de ideas se confirma la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal, en mayo 31 de 2022. Pues debe tenerse en cuenta que el accionante no acreditó ser un sujeto de especial protección o que se presentaba un perjuicio irremediable, que lo habilitará para acudir al trámite constitucional para su reintegro de manera transitoria. Por tanto, este puede acudir a la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral a plantear su inconformidad. La Corte Constitucional en providencias como la T-293 de 2017 y T-121 de 2011, ha indicado que en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela es procedente cuando no existe otra acción judicial. En el presente asunto se reitera que el

¹ “El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”

² Ver sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-298 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

accionante cuenta con las acciones dispuestas en la especialidad laboral, la cual se encuentra instituida para decidir sobre conflictos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. Expresamente la citada corporación señaló que la tutela no es para resolver controversias donde se pretenda un reintegro laboral, dado que para el efecto se encuentran dispuestos los procedimientos ordinarios:

“Siguiendo lo anterior, la acción de tutela no es procedente para resolver controversias en las que se pretende obtener un reintegro laboral^[4]. Una demanda encaminada a tal fin, debe ser estudiada ante las jurisdicciones ordinaria o de lo contencioso administrativo, ya que el recurso de amparo no está diseñado para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios^[5].”

También señaló el órgano de cierre constitucional que la jurisdicción laboral es el escenario propicio para ventilar asuntos como el de estabilidad laboral reforzada.

“A juicio de la Sala Tercera de Revisión, la presente acción de tutela no es procedente para resolver los asuntos relacionados con los derechos sindicales y con la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud de la accionante, teniendo en cuenta que la jurisdicción laboral es el escenario propicio para ventilar dichos asuntos^[116] y considerando que la actuación del juez de tutela no es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.”

Como resultado de lo expuesto, y teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en sentencias como la T-443 de 2017, ha indicado que la acción de tutela es improcedente para reclamar el reintegro laboral, en atención a que para el efecto se encuentra asignada la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, lo cual no se acreditó en el presente asunto, se confirmará la decisión emitida por el a quo.

Además, la Corte Constitucional en sentencia T-043 de 2018, indicó que la acción de tutela no es la vía para exigir acreencias laborales, dado que para el efecto la jurisdicción laboral ordinaria tiene mecanismos idóneos y eficaces para ser exigidos, salvo que se viera afectado el mínimo vital, al indicar:

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



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.
Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión impugnada.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ