

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



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

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2022-00251-00**

**ACCIONANTE: SANDRA CORTÉS LONDOÑO**

**ACCIONADAS: TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los veintiséis (26) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **SANDRA CORTÉS LONDOÑO**, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital, presuntamente vulnerados por **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**.

**RESEÑA FÁCTICA**

Afirma la accionante que se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa **TEXTILIA S.A.S.**, en el cargo de operaria de repase de máquina.

Que ha trabajado en esa empresa por 19 años, desde el 09 de octubre de 2002.

Que el 17 de enero de 2022 se produjo un incendio de gran magnitud que dejó grandes pérdidas en la planta de producción ubicada en la localidad de Puente Aranda.

Que, a causa del incendio, la empresa elevó una solicitud al Ministerio del Trabajo el 31 de enero de 2022, para la suspensión del 70% de los contratos de trabajo por fuerza mayor.

Que su contrato fue suspendido desde esa fecha, por lo que se encuentra en su hogar, sin devengar salario y únicamente se han efectuado cotizaciones a salud y pensión.

Que es madre cabeza de familia y padece de *Tenosinovitis de flexo extensores de antebrazo bilateral-entesopatía*.

Que es madre de una hija mayor de edad con enfermedad renal que vive con ella, y también tiene la custodia y cuidado de un nieto menor de edad.

Que no cuenta con más ingresos y que por sus condiciones físicas no puede ubicarse en otro trabajo para solventar sus necesidades básicas de alimentación y vivienda.

Que varios compañeros de trabajo se han reintegrado a sus labores.

Que en el lugar donde fue reubicada por sus dolencias físicas ya se encuentra otra persona realizando las labores que ella realizaba antes de la suspensión del contrato de trabajo.

Que envió una carta a Recursos Humanos solicitando el reintegro para volver a devengar el salario con el que pueda suplir sus necesidades.

Con sustento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene su reintegro en la empresa **TEXTILIA S.A.S.** en las mismas condiciones que tenía antes de la suspensión del contrato de trabajo.

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

#### **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN:**

La accionada allegó contestación el 11 de abril de 2022, en la que acepta la existencia de la relación laboral con la accionante a partir del 09 de octubre de 2002 en el cargo de operario de repase.

Que la trabajadora fue afiliada al Sistema de Seguridad Social, y durante la vigencia del contrato se han efectuado las cotizaciones de manera completa y oportuna.

Que a la trabajadora se le han cancelado de manera completa y oportuna los salarios y prestaciones sociales, sin que se le adeude ningún emolumento.

Que el 17 de enero de 2022 en la planta de producción ubicada en Puente Aranda se presentó un incendio de gran magnitud que afectó gravemente la infraestructura tanto física como de producción, hay riesgo de colapso, lo cual resulta peligroso para la vida e integridad del personal que labora en dicha locación.

Que igualmente se afectó y destruyó la materia prima y maquinaria, lo que impide que se adelante el proceso productivo.

Que el cuerpo de bomberos informó sobre la importancia de hacer un apuntalamiento o reforzamiento de la estructura, como quiera que las columnas del edificio quedaron seriamente afectadas por el calor extremo.

Que, por lo anterior, el contrato de trabajo de la accionante y de otros 363 trabajadores fue suspendido al configurarse una causal de fuerza mayor, quedando desvirtuado cualquier acto discriminatorio en contra de la actora.

Que el 31 de enero de 2022 la empresa avisó al Ministerio de Trabajo sobre la medida de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor, y la misma fue debidamente comprobada el 01 de marzo de 2022.

Que el incendio fue una situación impredecible y ajena a su voluntad, y por lo tanto, es una causa legal de suspensión de los contratos de trabajo.

Que conforme los efectos legales de la suspensión, el contrato de trabajo se encuentra vigente, por lo que no se afecta la garantía de la estabilidad laboral reforzada que alega la accionante.

Que continúa cotizando de manera completa y oportuna los aportes al sistema de seguridad social de sus trabajadores.

Que conforme a la consulta en ADRES de la hija de la accionante, ésta se encuentra afiliada al sistema de salud como cotizante, lo que evidencia que cuenta con ingresos económicos.

Que aunque la accionante acredita tener la custodia de un nieto menor de edad, de conformidad con el Acta de Conciliación aportada, los padres del menor tienen fijada una cuota alimentaria que deben consignarle a la accionante para su administración.

Que la accionante envió una carta a Recursos Humanos solicitando su reintegro, a la cual se le dio respuesta de manera oportuna, clara, de fondo y congruente.

Que la situación de fuerza mayor, a la fecha, no ha sido superada, lo que afecta los contratos de trabajo de los trabajadores que desempeñaban sus funciones en la planta, por lo que la medida de suspensión no se ha levantado.

Que con altos esfuerzos mantuvo activa la parte operativa de confecciones que no resultó afectada, así como el área de mantenimiento y reparación de máquinas, con el 30% del personal.

Que en desarrollo de esa fase de contención se presentaron renunciaciones y justas causas de terminación de contratos de algunos trabajadores que se encontraban activos.

Que en aras de soportar y apoyar la única parte productiva de la compañía, los cargos vacantes se suplieron con 99 trabajadores cuyos contratos se encontraban suspendidos.

Que dicha asignación se realizó de manera objetiva, teniendo en cuenta la idoneidad, preparación, conocimientos y cargos similares o afines.

Que se socializó con todos los trabajadores que se daría prelación a los padres y madres cabeza de familia, teniendo en cuenta criterios de solidaridad y necesidad de los hogares.

Que la conflagración originó que la planta física y la estructura del inmueble se viera afectada de manera grave, hecho que a hoy ha impedido que se reanuden las actividades al 100%, por lo que no es posible reintegrar a la trabajadora.

Que lo pretendido por la accionante no es procedente por la vía constitucional, siendo estos asuntos de competencia exclusiva de la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Que la accionante cuenta con otros medios de defensa judicial para que se constate la legalidad de la suspensión de su contrato de trabajo, pues no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente esta acción siquiera de manera residual.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital de la señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO**, al haber sido suspendido su contrato de trabajo por parte del empleador **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, y en consecuencia haber sido suspendido el pago de su salario, sin tener en cuenta la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su condición de salud y a la calidad de madre cabeza de familia que ostenta?

## MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración<sup>2</sup>. Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales<sup>3</sup>.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, 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**

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

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

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

amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad<sup>4</sup>.

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

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

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

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, *“como quiera que este se encuentra*

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

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

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

*ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”<sup>7</sup>.*

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

## **DERECHO AL MÍNIMO VITAL**

Uno de los derechos que más caracteriza a un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional<sup>8</sup>, este derecho se deriva de los principios de dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente.

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

Primero se reconoció como derecho fundamental innominado, como parte de una interpretación sistemática de la Constitución, aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social. Luego se le concibió como un elemento de los derechos sociales prestacionales. Posteriormente, en la Sentencia SU-995 de 1999 se señaló que es un derecho fundamental ligado a la dignidad humana, así: *“la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (...), no va ligada sólo con una valoración numérica*

---

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

<sup>8</sup> Sentencia T-716 de 2017.

*de las necesidades biológicas (...) para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida”.*

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

El derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como *“la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*<sup>9</sup>. Es decir, la garantía mínima de vida<sup>10</sup>.

En esa línea, ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho<sup>11</sup>. No solo por su relación indefectible con otros derechos<sup>12</sup>, sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida. De allí que también sea una medida de justicia social, propia del Estado Constitucional.

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

Así pues, con el propósito de lograr una eficaz y completa protección de los derechos fundamentales comprometidos con la falta de pago, es necesario que la orden de reconocimiento que imparte el juez de tutela se extienda a la totalidad de las sumas adeudadas al momento de presentar la demanda, especialmente cuando se trata de

9 Sentencia SU-995 de 1999.

10 Sentencia T-146 de 1996.

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

12 Artículos 11, 49, 25, y 48 de la Constitución Política.

personas cuyo derecho al mínimo vital depende exclusivamente de su salario, y en consecuencia requieren que se asegure la oportuna cancelación de las contraprestaciones salariales futuras con el fin de garantizar el efectivo ejercicio de ese derecho.

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

No obstante ello, también es importante destacar que, tal como ha sido señalado por la jurisprudencia constitucional<sup>13</sup>, cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, la regla general consiste en que quien alega dicha vulneración por falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones. Debiendo, en todo caso, analizarse en cada caso concreto el concepto de mínimo vital, a fin de verificar si quien alega tal vulneración cuenta o no con la posibilidad de satisfacer sus necesidades vitales.

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

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

*“El contrato de trabajo se suspende:*

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

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

*3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o*

---

13 Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017.

*económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.*

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

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

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

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

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

El artículo 53 del mismo Código establece los efectos producto de esa suspensión, siendo el principal el que cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, mientras dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva E.P.S. a la que tenga afiliado al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario, razón más que suficiente para afirmar, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes

pues éstas buscan proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

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

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

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>14</sup>, ha señalado que el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido «*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*», debe ser entendido armónicamente con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece, a su turno, que «*Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*».

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repunte como *fuerza mayor* o *caso fortuito* no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la *imprevisibilidad* e *irresistibilidad*, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un *caso fortuito* o una *fuerza mayor*.

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

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

---

14 Sentencia SL-4849 de 2018.

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

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

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

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

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

*(…)*

*“En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem.*

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

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

**IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.**

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo<sup>15</sup>, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante<sup>16</sup>.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”<sup>17</sup> y solo en esta singular

<sup>15</sup> Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

<sup>16</sup> Sentencia T-400 de 2015.

<sup>17</sup> Sentencia T-419 de 2016.

hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos<sup>18</sup>.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*<sup>19</sup>, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante<sup>20</sup>, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*<sup>21</sup>.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

*“...el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.*

***Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.***

---

<sup>18</sup> Sentencia T-298 de 2014.

<sup>19</sup> Sentencia T-318 de 2017.

<sup>20</sup> Sentencia T-664 de 2017.

<sup>21</sup> Sentencia T-670 de 2017.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia<sup>22</sup> ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección*<sup>23</sup>, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*<sup>24</sup>.<sup>25</sup>

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio<sup>26</sup>.

## CASO CONCRETO

La señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO** interpone acción de tutela a efectos de que sean amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital, presuntamente vulnerados por la sociedad **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, y, en consecuencia, solicita dejar sin efecto la suspensión de su contrato de trabajo, ordenando su reintegro laboral en las mismas condiciones.

<sup>22</sup> Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

<sup>23</sup> Sentencia T-576 de 1998.

<sup>24</sup> Sentencia T-826 de 1999.

<sup>25</sup> Sentencia T-077 de 2014.

<sup>26</sup> Sentencia T-647 de 2015.

Fundamenta su petición, en que tiene una relación laboral vigente con la empresa accionada en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 09 de octubre de 2002, y que el mismo fue suspendido desde el 17 de enero de 2022, debido a un incendio que afectó gravemente la planta de producción ubicada en la localidad de Puente Aranda, donde ella se desempeñaba. Manifiesta, además, que, a la fecha, el empleador no ha querido reintegrarla a su puesto de trabajo, siendo su salario la única fuente de ingresos y, al no percibirlo, no ha podido sufragar sus necesidades básicas, máxime cuando ostenta la calidad de madre cabeza de familia y debe costear los gastos de su hogar.

La sociedad **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** en su contestación aceptó la existencia del contrato de trabajo suscrito con la accionante, el cual se encuentra suspendido desde enero de 2022. No obstante, señaló que los motivos de la suspensión obedecen a una situación de fuerza mayor que impide el desarrollo de la actividad para la cual fue contratada la trabajadora, pues el incendio que se presentó en la planta de producción afectó de manera grave no solo la maquinaria sino también las instalaciones físicas, generándose un riesgo inminente para la integridad de los trabajadores.

Por lo anterior, afirmó que la decisión de suspensión del contrato de trabajo no estuvo dirigida en contra de la accionante únicamente, sino que tal determinación tuvo que ser adoptada en relación con 363 trabajadores ante la gravedad de la conflagración. Así mismo, señaló que la suspensión de los contratos es una medida transitoria, que ha efectuado el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social, y que la actora no acredita tener la calidad de madre cabeza de familia por lo que la acción de tutela no es el mecanismo para debatir la legalidad de la suspensión.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes intervinientes en el presente trámite, así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue suspendido, siendo éste el hecho que da lugar a la presente solicitud de amparo.

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la decisión de suspender el contrato de trabajo de la accionante data del 17 de enero de 2022, mientras que la acción de tutela se presentó el 06 de abril de 2022, tiempo que se considera razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

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

En este caso, la discusión deviene de la suspensión del contrato de trabajo, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez suspendido su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

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

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

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de

que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un **perjuicio irremediable**.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la accionante, pues no se encuentra acreditada una situación de debilidad manifiesta que amerite la intervención del Juez de tutela de manera inmediata, conforme se explicará a continuación:

En primer lugar, frente a la manifestación elevada por la señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO** de haberse desconocido la estabilidad laboral reforzada que la cobija por su condición de salud al estar diagnosticada con *Tenosinovitis de flexo extensores de antebrazo bilateral*, es importante señalar que, tal como quedó establecido en el marco normativo de esta providencia, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la condición de salud no configura *per se* la existencia de un perjuicio que haga imperativo el amparo solicitado, pues además de ello, debe encontrarse acreditado un nexo de causalidad entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la decisión adoptada por el empleador, que evidencie la existencia de algún trato discriminatorio en contra del peticionario.

En el presente caso se tiene que la accionante aportó una copia del dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 16 de julio de **2020**, mediante el cual se ratificó el dictamen No. 52069100 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca del 26 de marzo de **2019**, en el sentido de declarar que las patologías "*Otras sinovitis y tenosinovitis*" y "*Entesopatía, no especificada*" diagnosticadas a la accionante, son enfermedades de origen laboral, al encontrarse una asociación causal entre estas y las actividades laborales que la accionante realiza<sup>27</sup>.

No obstante, en dicho documento no se estableció que tales hallazgos comprometan la capacidad laboral de la accionante para desarrollar sus funciones de manera regular, ni se indica que esté en algún tratamiento para su recuperación, o que tenga recomendaciones médicas que evidencien que se encuentra imposibilitada o limitada en el desarrollo normal de sus labores.

Fuera del anterior documento, no fueron aportados otros que den cuenta de valoraciones recientes, o de la continuidad de tratamientos médicos surgidos con ocasión de tales diagnósticos, así como tampoco recomendaciones o restricciones laborales que estuvieran vigentes para el momento en que la accionada decidió suspender el contrato de trabajo y que tuvieran que haber sido observadas previo a tomar tal determinación.

---

<sup>27</sup> Páginas 22 a 30 del archivo pdf "001. AcciónTutela"

En atención a lo anterior, resulta desvirtuada la primera condición de debilidad manifiesta invocada por la actora, consistente en el estado de salud en el que dice encontrarse.

En segundo lugar, en los hechos 6 y 7 del escrito de tutela aduce la accionante que tiene la calidad de **madre cabeza de familia**, pues tiene una hija mayor de edad con enfermedad renal que vive con ella, y tiene a su cargo a un nieto menor de edad, del cual tiene asignada su custodia y cuidado.

Según lo ha dispuesto la jurisprudencia constitucional<sup>28</sup>, la condición de padre cabeza de familia se acredita siempre y cuando la persona (i) tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Aplicando dichos parámetros al caso concreto, el Despacho encuentra lo siguiente:

a) La señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO** afirma ser madre de una hija mayor de edad que tiene una enfermedad renal y que vive con ella, así como tener bajo su cuidado a un nieto menor de edad.

Frente a ello, aportó copia de una historia clínica del 10 de febrero de 2022, suscrita por la trabajadora social Julieth Paola Merchán Pulido de la I.P.S. Davita, en la que se indica que la señora ANYURI GISELLE GARCÍA CORTÉS es paciente renal crónica y es atendida en el Centro de Cuidado Renal DaVita Sede Fundación Hospital San Carlos en Bogotá<sup>29</sup>. No obstante, no se allegó el registro civil de nacimiento que dé cuenta que, en efecto, es hija de la accionante.

Al margen de ello, debe resaltarse que, conforme a la consulta en la Base de Datos Única de Afiliados del Sistema de Seguridad Social en Salud – BDUADRES allegada por la propia accionante, la señora ANYURI GISELLE GARCÍA CORTÉS se encuentra registrada como cotizante activa en el régimen contributivo con la E.P.S. Famisanar<sup>30</sup>; calidad que, a la fecha, continúa ostentando, según la consulta que realizó el Despacho en la misma base de datos el día 25 de abril de 2022<sup>31</sup>.

---

<sup>28</sup> Sentencia T-048 de 2018.

<sup>29</sup> Página 12 ibidem

<sup>30</sup> Página 15 ibidem

<sup>31</sup> Archivo pdf “012. ConsultaADRES”

Conforme a ello, si bien la accionante manifiesta convivir con una hija mayor de edad que presenta una patología renal, no está acreditado que se encuentre incapacitada para trabajar ni que dependa económicamente de la accionante pues, al contrario, lo que se avizora es que sí percibe ingresos económicos, quedando desvirtuada la manifestación elevada en la acción de tutela.

De otro lado, a pesar de que la accionante no aportó los registros civiles que acrediten que tiene un nieto y que éste sea menor de edad, sí se aportó copia del Acta de Conciliación No. 1141 del 12 de octubre de 2021, suscrita ante la Defensora de Familia del Centro Zonal Kennedy<sup>32</sup>, donde se señala que la accionante es la abuela materna del *adolescente* DANIEL ESTEBAN ROSADO GARCÍA, con lo que se encuentra acreditado el parentesco y que se trata de un menor de edad.

b) Pese a ello, no se encuentra probado que la jefatura del hogar de la accionante esté a cargo de ella de manera única y permanente, pues tal circunstancia no fue señalada ni probada de manera alguna. Además, tal como se indicó anteriormente, la accionante manifestó que vivía con su hija ANYURI GISELLE GARCÍA CORTÉS y está acreditado que ella cuenta con capacidad económica, lo que impide establecer que tal responsabilidad solo recaiga sobre la actora.

c) Aunado a ello, no se encuentra probado que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de los padres del nieto de la accionante, teniendo en cuenta que, frente a este supuesto, la Corte Constitucional ha indicado que ello puede ocurrir cuando el responsable abandona el hogar, omitiendo el cumplimiento de sus deberes como progenitor o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad, como una incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o incluso, la muerte<sup>33</sup>.

No obstante, en el presente asunto, de la lectura del Acta de Conciliación No. 1141 del 12 de octubre de 2021, artículo segundo, se desprende que se estableció una cuota alimentaria en cabeza de los padres del menor en los siguientes términos:

***“ARTÍCULO SEGUNDO: CUOTA ALIMENTARIA, La señora JENNIFER ELIANA GARCÍA CORTÉS, se compromete a aportar en forma mensual la suma de CIEN MIL PESOS M/Cte., (\$100.000,00), a favor de su hijo DANIEL ESTEBAN ROSADO GARCÍA, cuota que (sic) dinero que cancelará los primeros cinco (5) días de cada mes, dinero que se entregará a través de consignación bancaria en la cuenta de ahorros No (...) del Banco de Bogotá, a nombre de la señora SANDRA CORTES LONDOÑO.***

<sup>32</sup> Páginas 19 a 21 del archivo pdf “001. AcciónTutela”

<sup>33</sup> Sentencias T-206 de 2006, T-827 de 2009, T-835 de 2012, T-316 de 2013, T-084 de 2018, entre otras.

*El señor **JOSE WILSON ROSADO QUIMBAYO**, se compromete aportar en forma mensual la suma de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/Cte., (**\$150.000,00**), a favor de su hijo **DANIEL ESTEBAN ROSADO GARCÍA**, cuota que (sic) dinero que cancelará los primeros cinco (5) días de cada mes, dinero que se entregará a través de consignación bancaria en la cuenta de ahorros No (...) del Banco de Bogotá, a nombre de la señora **SANDRA CORTES LONDOÑO**.*

***NOTA:** Este valor se incrementará automática y anualmente en el mes de enero de cada año, en el porcentaje igual al establecido por el Gobierno Nacional como incremento de salario mínimo legal vigente.”*

Frente a ello se resalta que, en la acción de tutela, la accionante no indicó ni probó que los padres hayan incumplido con las obligaciones adquiridas en el Acta de Conciliación, o que presenten alguna situación externa a su voluntad que les impida cumplirlas.

d) Finalmente, tampoco se avizora que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, en tanto que, por un lado, dicho supuesto no está señalado en el escrito de tutela, ni probado de alguna manera dentro del plenario; y, por otro, se itera, la accionante afirma que vive con su hija ANYURI GISELLE GARCÍA CORTÉS, de quien no está acreditada la carencia de recursos económicos para proveer el hogar.

En consecuencia, las circunstancias descritas no permiten establecer que, en efecto, la accionante ostente la calidad de madre cabeza de familia y que, por ende, pueda predicarse alguna situación de debilidad manifiesta al respecto.

En tercer lugar, en el hecho 8 la actora señala que no cuenta con más ingresos que los que percibe de su trabajo y que por sus condiciones físicas no puede ubicarse en otro trabajo para lograr solventar sus necesidades básicas de alimentación y vivienda. Sin embargo, tales afirmaciones carecen de soporte probatorio dentro del expediente, toda vez que no están acreditados los gastos que la accionante afirma no poder asumir por concepto de servicios públicos, alimentación y vivienda.

En este punto, recuérdese que tal como se expuso en el marco normativo de esta providencia, cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, dicha afirmación debe acompañarse de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, siquiera de forma sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.

En ese entendido, no existen elementos que permitan visualizar que la accionante actualmente se encuentre desprotegida ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos

necesarios para llevar una vida en condiciones dignas y procurarse su subsistencia y la de su núcleo familiar.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, el Despacho no encuentra razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por la accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana y la de su familia, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la viabilidad del reintegro de la accionante, lo cierto es que en ninguna de las pruebas se sugiere que la decisión de suspender su contrato de trabajo obedezca a un acto de discriminación en su contra.

Contrario a ello, lo que se avizora es que, tal como lo afirman las partes y se prueba con las documentales allegadas por la accionada, el 17 de enero de 2022 se presentó un incendio estructural en la Calle 12 # 60 - 43/53 en la Localidad de Puente Aranda, inmueble de propiedad de TEXTILIA S.A.S., el cual fue de grandes proporciones según se observa en la evidencia fotográfica que acompañó el informe que la accionada presentó ante el Ministerio del Trabajo el 31 de enero de 2022 para justificar la suspensión de los contratos de trabajo<sup>34</sup>.

Producto de tal siniestro, la accionada dispuso la suspensión de 363 contratos de trabajo, incluido el de la accionante, según se lee en el *"Consolidado Personal Planta Telares - Día de Suspensión a 17 de enero de 2022, Laboraban en zona afectada por el incendio"*<sup>35</sup>, al configurarse una situación de fuerza mayor de conformidad con el numeral 1° del artículo 51 de C.S.T.

Igualmente, se encuentra acreditado que, en el Acta de Comprobación de Circunstancias de Fuerza Mayor o Caso Fortuito del 01 de marzo de 2022, expedida por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a través de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Dra. Sandra Milena García Meza, la entidad encontró acreditadas las razones en las que la sociedad **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** justificó la suspensión de 363 contratos de trabajo, advirtiendo que la calificación jurídica de tales circunstancias correspondía, en últimas, a los Jueces de la República. Dicha comprobación se hizo en los siguientes términos<sup>36</sup>:

*"Es preciso indicar que la suscrita funcionaria, realizó la visita al lugar en donde se produjo el incendio, ingresando a la planta y verificando la zona afectada, que corresponde a tintorería de telas piso 2, ascensores, máquinas de producción piso 3, las*

<sup>34</sup> Páginas 23 a 48 del archivo pdf "008. ContestaciónAccionada"

<sup>35</sup> Archivo Excel "009. AnexoPruebaListadoSuspensión"

<sup>36</sup> Páginas 49 a 60 del archivo pdf "008. ContestaciónAccionada"

*que se aprecian gravemente afectadas por la conflagración, estando completamente inutilizado dichos espacios, de lo cual dan cuenta 22 fotografías tomadas del lugar.*

*De igual modo, es importante precisar que de acuerdo al informe de servicio de emergencia con radicado No. E-1052-2022000578-UAECOB id: 108805 de fecha 29/01/2022, expedido por el Sargento William René Díaz Ángel - Coordinador del Equipo de Investigación de Incendios, las causas del incendio establecidas por la UAECOB\*\* corresponden a: Accidental. (...)*

*De esta manera, se advierte que de acuerdo a la evidencia documental que se recauda, las manifestaciones de los funcionarios arriba identificados y la comprobación presencial de lo acontecido, que la afectación del área operativa, con ocasión del incendio, impide el desarrollo de actividades laborales en el área afectada, sumado al hecho que dicha circunstancia de acuerdo a lo dictaminado por los funcionarios competentes, para el caso Bomberos de Bogotá (Estación Puente Aranda) que atendieron la emergencia, ocurrió por causas accidentales, lo cual escapa a las previsiones normales que pueda tomar el empleador en el desarrollo de su actividad productiva. (...)*

De conformidad con lo anterior, resulta claro que la determinación de la sociedad accionada no se adoptó únicamente respecto de la accionante, sino que fue una decisión a la que se vio avocada en relación con muchos más trabajadores, ante la gravedad del siniestro ocurrido en la planta de producción, que generó como consecuencia, según lo manifestó la empresa y lo comprobó el Ministerio del Trabajo, la imposibilidad de acceder a las instalaciones para el desarrollo de las labores que normalmente allí se desarrollaban.

Ahora bien, la accionante refiere que la sociedad accionada ha desconocido sus derechos fundamentales, en tanto que, a la fecha, se han reintegrado algunos de sus compañeros, desconociéndose su situación económica y su calidad de madre cabeza de familia.

Al respecto, la sociedad **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** al contestar la acción de tutela manifestó que, algunos de los puestos que se mantuvieron activos después de la conflagración han quedado vacantes debido a renuncias voluntarias o despidos con justa causa que se han efectuado. Empero, precisó que, dichos cargos se han suplido atendiendo a criterios objetivos tales como, la idoneidad para el cargo, el conocimiento de las funciones a desempeñar, la afinidad de las labores que desempeñaban con las del nuevo cargo, y la calidad de madres o padres cabeza de familia.

Sobre esta última circunstancia, se observa que la señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO**, mediante derecho de petición del 11 de febrero de 2022, solicitó a su empleador que le permitiera realizar alguna labor debido a que es “*madre cabeza de familia con una hija enferma renal que depende de mí económicamente y un nieto que tengo a cargo en estos*

*momentos y no tengo ingreso alguno para sostener mi hogar y en medio de mi condición de enferma laboral*<sup>37</sup>.

Dicha petición fue atendida por la accionada el 03 de marzo de 2022<sup>38</sup>, informándole que:

*“En estos momentos no es posible realizar una reubicación de su parte ya que para nosotros es importante cuidar de su salud y no agravar su estado físico porque usted cuenta con una condición física la cual se podría ver desmejorada y afectada en el caso que deba hacer labores que conlleven a una afectación mayor y además de esto, por indicaciones de IDIGER, Bomberos e Ingenieros Estructurales la planta está en riesgo de colpaso y al ser esto así debemos cuidar y preservar la vida de nuestros colaboradores, sin embargo estamos realizando lo que está a nuestro alcance para poder dar una solución a esta gran afectación que sufrió toda nuestra familia TEXTILIA.*

*Según lo anterior, con lo que usted nos aportó en sus documentos no es posible demostrar la veracidad de su escrito ya que los mismos documentos no demuestran la realidad frente a su hija y su nieto, y si bien usted manifiesta ser madre cabeza de familia, su hija es una mujer mayor de edad la cual es cotizante el cual no demuestra estar bajo su manutención como usted lo manifiesta y el menor de edad cuenta con amparo por parte de sus padres.”*

Bajo tal panorama, surge evidente que, el reingreso de la accionante no se ha dado, no por algún acto discriminatorio en su contra, sino en atención a que no acreditó ante el empleador la circunstancia de urgencia en la que dice encontrarse para que se le dé prelación a su reincorporación; situación que tampoco se probó en el presente trámite.

En atención a lo hasta aquí expuesto, el Despacho no encuentra argumentos razonables para sostener que en este caso concreto la accionante no pueda acudir al proceso ordinario laboral, a efectos de que se establezca la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo y esperar las resultas del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **SANDRA CORTÉS LONDOÑO**, se tiene que (i) *no pertenece a un grupo de especial protección constitucional*, (ii) *no se halla en una situación de riesgo* y (iii) *no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.*

Ello como quiera que no obra prueba dentro del plenario que ubique a la accionante en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a las resultas de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, y ordenar un eventual reintegro.

En conclusión, en el presente asunto:

<sup>37</sup> Página 31 del archivo pdf “001. AcciónTutela”

<sup>38</sup> Páginas 13 y 14 ibidem y 18 y 19 del archivo pdf “008. ContestaciónAccionada”

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga a la peticionaria en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del Juez constitucional, por lo que deberá acudir ante el Juez ordinario para reclamar los derechos aquí pretendidos.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

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

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela de **SANDRA CORTÉS LONDOÑO** en contra de **TEXTILIA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

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

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

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES  
JUEZ