



Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Civil Municipal de Bogotá
Carrera 10 No. 14-33 piso 19 Teléfono 2847234
Edificio Hernando Morales Molina
Email: cmpl44bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de junio de dos mil veinte (2020)

RADICACIÓN: No.110014003044**20200028400**
ACCIONANTE: ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá.
ACCIONADA: DFASS COLOMBIA LTDA. Nit.900.178.013-5

Surtido el trámite de instancia, procede el Juzgado a proferir la sentencia que en derecho corresponde, previos los siguientes:

I. ANTECEDENTES

A) FUNDAMENTOS FÁCTICOS

ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela en contra de DFASS COLOMBIA LTDA., empresa con NIT. 900.178.103-5, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MÍNIMO VITAL y ESTABILIDAD LABORAL, para lo cual refiere como hechos relevantes que: *i)* Desde el 14 de julio de 2016 hasta el 13 de mayo de 2020, laboró como representante de ventas en la empresa DFASS COLOMBIA LTDA., con un contrato a término indefinido; *ii)* Laboró normalmente en la tienda ubicada en el aeropuerto internacional El Dorado hasta el día 19 de marzo, cuando inició el aislamiento preventivo; *iii)* El día 26 de marzo a través de una llamada de la cual participaron varias directivas de la empresa accionada, le informaron la suspensión de su contrato laboral sin que mediara otro tipo de medidas como las vacaciones anticipadas; *iv)* El 27 de marzo recibió un correo electrónico donde le informan la suspensión del contrato por lo cual desde esa fecha no recibía ingresos económicos, y tampoco tuvo contacto con la empresa accionada; *v)* El día 13 de mayo de 2020 recibió un correo electrónico, donde le informaban la terminación del contrato laboral sin justa causa, ignorando los decretos emitidos por el gobierno nacional; *vi)* El despido sin justa causa le genera graves inconvenientes porque es madre cabeza de familia, su núcleo familiar esta compuesto por su madre, persona de la tercera edad, quien padece de varias enfermedades y su hija universitaria la cual depende únicamente de ella.

B) PRETENSIONES DE LA ACCIÓN

La accionante en su escrito de tutela solicitó como pretensiones: **“PRIMERO: RECONOCER** personería jurídica al suscrito REINALDO MALAVERA GARZÓN, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.654.111 de Bogotá, domiciliado y residente en esta ciudad, Abogado inscrito con la Tarjeta Profesional No. 202.695 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura. **SEGUNDO: AMPARAR** a la accionante los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital y estabilidad en el empleo de la señora ANA MARIA SILVA DUARTE. **TERCERO: Declarar** el despido producido a la señora ANA MARIA SILVA DUARTE que fue ilegal por no estar autorizados los empleadores en este lapso de la pandemia. **CUARTO: Reintegrar** de inmediato a su trabajo a la señora ANA MARIA SILVA DUARTE en condiciones iguales o superiores laboralmente a las que ejecutaba.

C) ADMISIÓN DE TUTELA

Mediante providencia del diecisiete (17) de junio de 2020 se admitió la acción de tutela de la referencia, se negó la medida provisional solicitada; y se ordenó notificar a la accionada para que en el término de dos (2) días, siguientes a su notificación realizara las manifestaciones que considerara pertinentes.

D) CONTESTACIÓN DE LA ACCIONADA, DFASS COLOMBIA LTDA.

Dentro del término de traslado la accionada DFASS COLOMBIA LTDA., empresa con Nit.900.178.103-5, contestó y solicitó declarar la improcedencia de la acción constitucional.

II. DOCUMENTOS QUE OBRAN

1. Escrito de tutela con los siguientes anexos:
 - 1.1 Copia del contrato a término indefinido
 - 1.2 Comunicación de suspensión del contrato
 - 1.3 Copia carta de terminación del contrato
 - 1.4 Comunicación de reporte de los pagos realizados al Sistema de Seguridad Social.
 - 1.5 Copia de liquidación de contrato
 - 1.6 Autorización para realizar examen de retiro.
 - 1.7 Autorización para retiro de cesantías.
 - 1.8 Formato para examen de retiro.
 - 1.9 Formato de certificado de paz y salvo de retiro.
 - 1.10 Poder
 - 1.11 Certificación Compensar
 - 1.12 Volante de pago de los meses de enero de 2019 hasta abril de 2020.
 - 1.13 Historia clínica de la persona identificada con el documento de identidad 41363318.
 - 1.14 Copia de cédula de ciudadanía de la señora ROSA ANA DUARTE IZA.
 - 1.15 Copia de la cédula de ciudadanía de la señora MARÍA CAMILA PARRA SILVA.
 - 1.16 Copia de la cédula de ciudadanía de la accionante señora ANA MARÍA SILVA DUARTE.
 - 1.17 Recibo de pago matrícula pregrado- Técnica de la señorita MARÍA CAMILA PARRA SILVA de la Universidad UNINPAHU.
 - 1.18 Pantallazo de los correos electrónico intercambiado entre la accionante y la empresa accionada.
 - 1.19 Pantallazo de correo electrónico de terminación del contrato.
 - 1.20 Copia del recibo de pago del crédito hipotecario No. 20990197667 a nombre de la señora ANA MARÍA SIVA DUARTE.
2. Admisorio de tutela de fecha 17 de junio de 2020.
3. Contestación de DFASS COLOMBIA LTDA y los siguientes anexos:
 - 3.1 Certificado de existencia y representación legal de la accionada.
 - 3.2 Certificación laboral

- 3.3 Carta de examen de retiro
 - 3.4 Carta de autorización de retiro de cesantías.
 - 3.5 Formato de examen de retiro
 - 3.6 Copia liquidación de contrato
 - 3.7 Desprendible de pago de liquidación de contrato
 - 3.8 Formato de certificado de paz y salvo de retiro
 - 3.9 Comunicación de reporte de los pagos realizados al Sistema de Seguridad Social
 - 3.10 Comunicación suspensión de contrato
 - 3.11 Comunicación terminación de contrato
 - 3.12 Volante de pago correspondiente al mes de abril de 2020.
 - 3.13 Volante de pago correspondiente al mes de marzo de 2020.
4. Informe Secretarial de ingreso al Despacho.

III. CONSIDERACIONES

1. Este Despacho es competente para conocer de esta acción de tutela, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, Decreto 1382 de 2000, y demás disposiciones aplicables. Ha de tenerse en cuenta que en términos del artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado por el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es el procedimiento pertinente para reclamar la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando ellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, o de particulares en los eventos taxativamente regulados por la norma.
2. La acción de tutela ha dicho la Corte, no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la carta reconoce.¹
3. Se ha decantado que la acción de tutela ostenta un carácter extraordinario y residual por cuanto su procedencia está sujeta a los límites mismos que impone la existencia de las demás competencias judiciales, es decir, la acción constitucional se caracteriza porque no es simultánea con las acciones ordinarias, tampoco paralela ni menos adicional o complementaria, acumulativa ni alternativa, como tampoco es instancia ni recurso alguno, de donde se infiere el deber de las personas agotar primeramente los escenarios jurídicos naturales que el legislador previó en cada caso.
4. Para el caso, la vulneración que alude la accionante ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá, se configura según su parecer, por cuanto la convocada DFASS COLOMBIA LTDA., empresa con Nit.900.178.103-5, suspendió el contrato laboral y luego lo dio por terminado sin justa causa, ni atención a los decretos emitidos por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia

¹ Corte Constitucional, Sentencia T- 001 de 1992. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.
LSAV/P.B. Rad.11001400304420200028400
Fallo de 24 de junio de 2020

sanitaria. A efectos de resolver el anterior problema jurídico, el Despacho en primer lugar, examinará los requisitos de procedibilidad de la acción interpuesta, de resultar procedente, examinará los aspectos fácticos, jurídicos y jurisprudenciales del derecho presuntamente vulnerado y valorará las pruebas allegadas, para decidir de fondo en el caso en concreto

5. Cumple establecer, en primer lugar, el requisito de procedibilidad, pues cabe recordar que de antaño la jurisprudencia constitucional enseña que la acción de tutela no procede de manera general para buscar el reintegro laboral, tal como aquí lo demanda ANA MARÍA SILVA DUARTE, porque solo resulta procedente cuando cumple 4 requisitos a saber: “...*(i) Legitimación por activa. Puede ser usada por todas las personas cuyos derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados, por sí misma o por quien actúe a su nombre*². *(ii) Legitimación por pasiva. El amparo procede contra las acciones u omisiones de las autoridades públicas y de particulares cuando, entre otras, exista una relación de subordinación como sucede entre el trabajador y su empleador*³. *(iii) Inmediatez. No puede transcurrir un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión y el uso del amparo*⁴. *(iv) Subsidiariedad. La acción de tutela resulta procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan eficaces para el caso concreto o cuando aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se usa como mecanismo transitorio*²”.
6. Con el precedente jurisprudencial que antecede y previa revisión a las pruebas adosadas, estima esta Jueza Constitucional que para el caso de ANA MARÍA SILVA DUARTE; *i)*La accionante se encuentra legitimada por activa porque acudió en representación de sus propios intereses con apoderamiento judicial; *ii)*La presunta vulneración a los derechos fundamentales a vida digna, trabajo, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral, se imputan por razón a las decisiones de la empresa DFASS COLOMBIA LTDA., con Nit.900.178.103-5, con quien la accionante ostenta una relación de subordinación, de modo que vierte la legitimación por pasiva de esta persona jurídica; *iii)*Del 13 de mayo de 2020, momento en que se produjo el despido al 17 de junio de 2020, cuando presentó esta acción, no ha transcurrido tiempo tan extenso que pueda considerarse irrazonable, y *iv)* La accionante, aunque cuenta con un mecanismo idóneo y eficaz para satisfacer su pretensión en la jurisdicción ordinaria laboral, acredita circunstancias de vulnerabilidad manifiesta que permiten tener por acreditado el requisito de subsidiariedad de la acción de amparo.
7. Lo anterior porque en cuanto al requisito de subsidiariedad, “... *La Corte Constitucional ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para*

² Ver artículo 86 de la Constitución Política y artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

³ Ver artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, en desarrollo del inciso 5 del artículo 86 de la Constitución Política y las Sentencias T-231 de 2010. M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-516 de 2011. M.P. Nilson Pinilla Pinilla; T-323 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-483 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-524 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; y T-502 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos.

⁴ En la sentencia T-503 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional referenció las siguientes sentencias que pueden consultarse sobre este aspecto: “En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras”.

prevenir un perjuicio irremediable”⁵, es decir que para el caso de ANA MARÍA SILVA DUARTE, se acredita la segunda de las hipótesis reseñadas, y la tutela se erige como el mecanismo más adecuado para conjurar la afectación a los derechos en cuestión en caso que así resulte probado.

8. Verificado que en el *sub judice*, los requisitos de procedibilidad concurren, cumple acometer la tarea de establecer si le asiste razón a la accionante quien reclama protección a sus derechos a vida digna, trabajo, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral, o por el contrario le acompaña razón legal a la empresa DFASS COLOMBIA LTDA., cuando afirma que: (...)1. Lo pretendido por la accionante son situaciones que solo pueden ser declaradas y debatidas a la luz de un Juez laboral. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Código Procesal del trabajo y de la seguridad social, el cual es claro en indicar que toda controversia derivada de un contrato de trabajo será competencia exclusiva del Juez laboral. 2. Tanto la trabajadora, su madre e hija se encuentran actualmente cobijadas por el sistema de seguridad social, es por ello por lo que no existe lugar a una protección constitucional por esta vía. Además de lo anterior, reitero que el sistema de seguridad social colombiano cuenta con un sistema subsidiado que brinda protección a estos derechos fundamentales. 3. La hija de la accionante actualmente cuenta con el semestre académico pagado, prueba de ello es la constancia de pago aportada con la tutela. 4. El crédito hipotecario de la accionante actualmente se encuentra congelado, de acuerdo con la información suministrada por la misma entidad financiera en medios de comunicación masivos. 5. La accionante actualmente puede acceder a los beneficios de Ley 1636 de 2013 - Decreto 801 de 2020 y con ello acceder a las garantías de protección que el estado ha brindado para las personas que han perdido su empleo. Por lo tanto, no es cierto que no existan mecanismos alternos por los cuales pueda acceder la accionante para proteger sus derechos fundamentales. 6. La accionante a lo largo de sus 20 pretensiones reclama una inexactitud en el pago de su liquidación final del contrato de trabajo, situación que escapa de la competencia del señor Juez de tutela, ya que esto debe ser evaluado por un Juez laboral. En ese sentido, es evidente que la accionante ésta haciendo un uso indebido de la tutela”.
9. Con lo expuesto, como la convocada cimenta su defensa en que la competencia para dirimir el debate propuesto por ANA MARÍA SILVA DUARTE, esta en la esfera de la jurisdicción ordinaria laboral, bien pronto advierte esta jueza constitucional que respeta, pero no comparte sus argumentaciones pues advierte que en ellas, la accionada DFASS COLOMBIA LTDA., no se detiene a considerar situaciones que el Despacho considera insoslayables en el caso que se estudia, la primera de ellas que es cierto que la compleja situación creada por la pandemia derivada del COVID19 ha generado múltiples impactos, tanto así que el Gobierno Nacional a través del Decreto 417 de 2020, declaró la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y expidió el Decreto 488 de 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del estado de emergencia decretado.
10. Es así, como la anterior normatividad, ofrece tanto a los trabajadores como empleadores, alternativas para mitigar los daños ocasionados por el aislamiento obligatorio, dentro de las cuales encontramos: “**Artículo 3.** Retiro de Cesantías. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado. **Artículo 4.** Aviso sobre el disfrute de vacaciones Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Económica, Social y Ecológica, el empleador dará a

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-080 de 2018. A su vez, el perjuicio irremediable ha sido definido bajo ciertos supuestos rigurosos de inminencia, gravedad, urgencia e imposterabilidad.

LSAV/P.B. Rad. 11001400304420200028400

Fallo de 24 de junio de 2020

conocer trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones.”⁶

11. Por su parte el Ministerio del Trabajo emitió, entre otras, la Circular Externa No.0022, de 19 de marzo de 2020, en la cual señala el compromiso del Gobierno Nacional de acatar el llamado que hace la OIT a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, declarando en forma expresa que: “... no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”, lo hasta aquí expuesto permite colegir que estas normativas están dirigidas precisamente a mitigar los efectos de la pandemia que soporta la humanidad, pero especialmente para proteger a aquellos trabajadores que devengan salarios tan exigüos que les impide contar con ahorros o bienes de fortuna que habiliten el tránsito por este tipo de eventualidades en condiciones de dignidad, tal como acontece con ANA MARÍA SILVA DUARTE, quien para el momento de su despido, según refiere la empresa devengaba, escasos \$877.803 pesos moneda corriente.
12. De otra parte, el Despacho toma en consideración que la accionada en su escrito de contestación justifica su decisión de terminación del contrato laboral sin justa causa, en su autonomía contractual, y la cual soporta en lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice: “*TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción*”.
13. La anterior defensa, resulta al menos cuestionable, porque precisamente esa normativa debe interpretarse en los actuales momentos de forma tal, que se armonice con los demás derechos fundamentales de la trabajadora ANA MARÍA SILVA DUARTE, porque cierto es que la humanidad atraviesa por una pandemia que no tenía registro en la historia, con lo cual, esa liberalidad y autonomía contractual que exhibe DFASS COLOMBIA LTDA, debe interpretarse conforme lo dispone el principio *pro homine*, es decir y para el caso, no puede hacerse otra interpretación que aquella que atienda a la realidad que soporta la accionante, al tratarse de una mujer trabajadora, que devenga salario exigüo, madre cabeza de familia, con un núcleo familiar compuesto por ella, su señora madre, quien es persona de la tercera edad,

⁶ Decreto 488 de 2020

con delicado estado de salud y una hija de 19 años quien, aunque no es menor de edad, si se encuentra cursando una carrera técnica que ocupan su tiempo y por lo cual depende exclusivamente de la señora SILVA DUARTE.

14. Lo anterior porque precisamente al ser ANA MARÍA SILVA DUARTE, es sujeto de protección especial en su condición de mujer, pero además por ser madre cabeza de familia lo que se esperaría en virtud al principio de *corresponsabilidad*, es que su empleador hubiese concurrido a la salvaguarda de sus prerrogativas constitucionales, pues precisamente de ello se trata la protección especial, tal como en mejores palabras lo enseña la Corte Constitucional, al decir: *“Entonces, la acción de tutela se torna viable si quien solicita el reintegro laboral es una persona que aduce ser madre cabeza de familia, en tanto cumpla las condiciones requeridas para ser sujeto de especial protección. Ello, por la estrecha relación con el principio de no discriminación y los mandatos superiores que consagran un beneficio a sujetos vulnerables (arts. 13, 43 y 44 Const.) y porque ante la terminación del vínculo de trabajo, este mecanismo ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social, y de aquellos sujetos vulnerables que se encuentran a su cargo”*⁷.
15. Ahora bien, en punto a la condición de madre cabeza de familia que alega ANA MARÍA SILVA DUARTE, tiene definido la Corte que: *“...Así pues, la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer 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 mujer en 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 del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia”*⁸ y para el caso, tales presupuestos se encuentran probados porque la accionante arrió prueba de que es ella con su salario quien provee la subsistencia de un núcleo familiar compuesto de manera exclusiva por mujeres, su madre y su hija, quienes dependen afectiva y económicamente de ella, sin que sea posible admitir las argumentaciones de DFASS COLOMBIA LTDA cuando señala que ante la terminación laboral injustificada, la accionante bien puede acudir a los auxilios del Estado por la pandemia, y se recalca que ello no es de recibo porque entonces. ¿en qué consistiría el deber constitucional y legal de atender a un sujeto de especial protección?
16. Al respecto, y para el caso de ANA MARÍA SILVA DUARTE, el Despacho acude a la precisión que hace la Corte cuando dice que: *“Aun cuando esta corporación ha sostenido de forma reiterada que la acción de tutela no es el mecanismo judicial adecuado para obtener pretensiones derivadas de una relación laboral, pues la competencia corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativo, según el caso”*⁹, también ha precisado que resulta procedente para reclamar medidas de estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia, *“no sólo porque se trata de un sujeto especial de protección constitucional, sino porque la posible amenaza de los derechos, se extiende a su núcleo familiar dependiente. Esto significa que eventualmente existe la posibilidad de que se configure un perjuicio de carácter irremediable por el hecho del despido, pues las personas a su cargo quedan totalmente desprotegidas y en un estado de indefensión inminente...”*¹⁰
17. Al respecto, no le asiste dubitación alguna a esta jueza constitucional, que la estabilidad reforzada que reclama la accionante se actualiza en los términos que la propia Corte Constitucional precisa: *“La Corte debe pues reiterar que el reconocimiento del*

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-803 de 2013

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-581 de 2011

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-514 de junio 19 de 2003, M. P. Eduardo Montealegre Lynett; T-768 de julio 25 de 2005, M. P. Jaime Araújo Rentería y T-178 de marzo 19 de 2009, M. P. Cristina Pardo Schlesinger, entre otras.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-803 de 2012

derecho a la estabilidad reforzada de la madre cabeza de familia, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo, está plenamente desarrollado por la jurisprudencia al aceptarse la procedencia de la tutela, “no sólo por las condiciones especiales de discriminación que recaen sobre este grupo poblacional, sino también porque salvaguardando los derechos de las madres cabeza de familia se garantiza también el goce efectivo de los mismos a todos aquellos que dependen de su sustento”. Además, “la continuidad en las prestaciones que pueda recibir la trabajadora representan la posibilidad de gozar plenamente de sus derechos y los de su familia, en especial el derecho a la vida digna, a la seguridad social, a la educación, a la alimentación y a la vivienda digna”¹¹

- 18.** En la misma línea jurisprudencial, advierte que: “Aun cuando esta corporación ha sostenido de forma reiterada que la acción de tutela no es el mecanismo judicial adecuado para obtener pretensiones derivadas de una relación laboral, pues la competencia corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativa, según el caso¹², también ha precisado que resulta procedente para reclamar medidas de estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia, “no sólo porque se trata de un sujeto especial de protección constitucional, sino porque la posible amenaza de los derechos, se extiende a su núcleo familiar dependiente. Esto significa que eventualmente existe la posibilidad de que se configure un perjuicio de carácter irremediable por el hecho del despido, pues las personas a su cargo quedan totalmente desprotegidas y en un estado de indefensión inminente...”¹³
- 19.** En punto al derecho al trabajo la Corte reconvino que: “1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “...”¹⁴
- 20.** Para el caso de la señora ANA MARÍA SILVA DUARTE, el derecho al trabajo fue probado que guarda un estrecho vínculo con el derecho al mínimo vital y la vida digna, puesto que de su salario es que deriva el sustento para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, tal como así lo conocía el empleador DFASS COLOMBIA LTDA., por manera que con la decisión unilateral de dar por terminado sin justa causa el contrato laboral, no sólo afectó el derecho al trabajo sino el del mínimo vital, por la natural consecuencia de no percibirlo, conforme a lo definido por la Corte: “...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...”¹⁵
- 21.** Lo anterior porque no puede perderse de vista, la condición de sujeto de especial protección que alegó y probó, ANA MARÍA SILVA DUARTE, con lo cual y en palabras de la Corte: “Recuerda esta Sala de Revisión que la condición de mujer y madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica que así lo declare, sino de presupuestos fácticos

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-833 de 2009

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-514 de junio 19 de 2003, M. P. Eduardo Montealegre Lynett; T-768 de julio 25 de 2005, M. P. Jaime Araújo Rentería y T-178 de marzo 19 de 2009, M. P. Cristina Pardo Schlesinger, entre otras.

¹³ Corte Constitucional, Sentencia T-803 de 2012

¹⁴ Ibidem

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-581A/11

constatables, como los advertidos en precedencia, por lo que la negativa a reconocerla de parte de las sociedades accionadas al no darles aviso de ello la demandante, en manera alguna debilita o desvanece la protección constitucional consagrada en el artículo 43 superior citado, la cual proporciona una prerrogativa especial de estabilidad reforzada, cuyo desconocimiento constituye una vulneración al derecho fundamental al trabajo y al mínimo vital”¹⁶

22. En cuanto al derecho a la vida digna, sostiene el Tribunal Constitucional: “ En reiterada jurisprudencia, esta Corporación ha sostenido que el derecho constitucional fundamental a la vida no significa la simple posibilidad de existir sin tener en cuenta las condiciones en que ello se haga, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, siendo evitable de alguna manera, compromete el derecho consagrado en el artículo 11 de la Constitución. Así, no solamente aquellas actuaciones u omisiones que conducen a la extinción de la persona como tal, o que la ponen en peligro de desaparecer son contrarias a la referida disposición superior, sino también todas las circunstancias que incomodan su existencia hasta el punto de hacerla insoportable. Una de ellas, ha dicho la Corte, es el dolor cuando puede evitarse o suprimirse, cuya extensión injustificada no amenaza, sino que vulnera efectivamente la vida de la persona, entendida como el derecho a una existencia digna. También quebranta esta garantía constitucional el someter a un individuo a un estado fuera de lo normal con respecto a los demás, cuando puede ser como ellos y la consecución de ese estado se encuentra en manos de otros; con más veras cuando ello puede alcanzarlo el Estado, principal obligado a establecer condiciones de bienestar para sus asociados”.¹⁷

23. A esta altura del examen a la causa, el Despacho advierte que se encuentra plenamente acreditada la relación sustancial entre la accionante ANA MARÍA SILVA DUARTE y la sociedad DFASS COLOMBIA LTDA., mediante contrato laboral a término indefinido, así como igualmente probado está que con carta de 13 de mayo de 2020, la sociedad accionada injustificadamente terminó el contrato laboral, procedió al pago de la indemnización legal que la ley impone, pero sin que tal actuación sea equiparable al derecho a la estabilidad laboral reforzada que como mujer y madre cabeza de familia le asiste a la accionante, porque tal como lo señala la Corte: “... De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, “la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar”¹⁸, al paso que se verifica la acreditación de la vulneración a los derechos a la vida digna, trabajo, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada por su condición de mujer y madre cabeza de familia, por la accionada, DFASS COLOMBIA LTDA.

IV. CONCLUSIÓN

Los argumentos fácticos, jurídicos y jurisprudenciales hasta aquí puntualizados por el Despacho, sustentan con suficiencia la conclusión ya anunciada, es decir, que se encuentran probados todos los presupuestos para la procedibilidad de la acción interpuesta, por ANA MARÍA SILVA DUARTE, se impone amparar sus derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por su condición de mujer y madre cabeza de familia y se ordenará a la accionada, DFASS COLOMBIA LTDA., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del fallo de tutela, proceda al reintegro de la accionante, sin solución de continuidad en empleo igual o superior al que venía

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-803 de 2013

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-444/1999.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-356 de mayo 11 de 2006 y T-833 de 2009

LSAV/P.B. Rad. 11001400304420200028400

Fallo de 24 de junio de 2020

desempeñando al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, reconozca y pague los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde su retiro en lo que corresponda, suma sobre la cual podrá compensar lo que le hubiere cancelado por concepto de indemnización.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., administrado justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,
RESUELVE:

V. DECISIÓN

PRIMERO: **DECLARAR** la procedencia de la acción de tutela interpuesta por la señora ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá, contra DFASS COLOMBIA LTDA., empresa con NIT. 900.178.103-5, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: **TUTELAR** los derechos fundamentales a VIDA DIGNA, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por su condición de mujer y madre cabeza de familia, a la señora ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: **ORDENAR** a la sociedad DFASS COLOMBIA LTDA., empresa con NIT. 900.178.103-5, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del fallo de tutela, proceda al REINTEGRO de la señora ANA MARÍA SILVA DUARTE identificada con C.C. 52.787.512 de Bogotá, sin solución de continuidad en empleo igual o superior al que venía desempeñando al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, reconozca y pague los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde su retiro en lo que corresponda, suma sobre la cual podrá compensar lo que le hubiere cancelado por concepto de indemnización.

CUARTO: **COMUNICAR** a las partes que contra esta decisión procede la impugnación, dentro de los tres (3) días, siguientes al de su notificación. (art.31 del Decreto 2591 de 1991)

QUINTO: **ORDENAR** que por secretaría se notifique la presente decisión a las partes involucradas por correo electrónico.

SEXTO: **ORDENAR** que por secretaría una vez surtidas las notificaciones de rigor, de no ser impugnada esta decisión, se remita el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión tal como lo indica el inciso final del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE, y CÚMPLASE,



LUZ STELLA AGRAY VARGAS

