



**JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL** transformado transitoriamente por el Acuerdo PCSJA18-11127 de 2018 en **JUZGADO CUARENTA Y TRES (43) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DE BOGOTÁ D.C.**

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 14 - Bogotá D.C. – Colombia

Asunto: **ACCIÓN DE TUTELA.**  
Radicación: 11001 40 03 061 **2020 00370 00.**  
Accionante: YANETH PATRICIA GARCIA BECERRA  
Accionada: INDRA COLOMBIA S.A.S.  
Vinculados: ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SALUD-ADRES del MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, MINISTERIO DEL TRABAJO y al señor WILLIAM BRETO en su condición de Director Financiero de la empresa accionada INDRA COLOMBIA S.A.S.  
Fecha: Bogotá D.C., Diecinueve (19) de Mayo de dos mil veinte (2020).

---

Procede el Despacho a proferir sentencia en la acción de tutela de la de la referencia, teniendo en cuenta lo siguiente:

### **DERECHOS QUE SE CONSIDERAN VIOLADOS**

De la demanda de acción de tutela interpuesta, se extrae que la accionante pretende que se le amparen los derechos fundamentales, a la vida, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y la vida digna, que estima están siendo conculcados por la empresa accionada, con fundamento en la situación fáctica que a continuación se sintetiza.

### **HECHOS**

1. Manifestó, que es una mujer de 58 años e ingresó a laborar con la empresa accionada el 19 de diciembre de 2013, reportándole a la Dirección Financiera y desempeñando el cargo de Gerente de Impuestos de manera honesta, profesional, leal, obteniendo resultados, los cuales conllevaron a importantes reconocimientos por parte de la empresa.

2. Relató que hace aproximadamente 3 años, ingresó a laborar a la empresa el señor William Breto como nuevo Director Financiero, de quien asevera soportó maltrato laboral el cual fue puesto en conocimiento del área de Recursos Humanos, quienes no hicieron nada al respecto, maltrato originado en el hecho de que en el mes de marzo de 2017 se negó la accionante a firmar otrosí al contrato de trabajo, con el cual la empresa pretendía responsabilizarla profesional y económicamente de asuntos relacionados con la liquidación de pago de impuestos, desconociendo que la información manejada correspondía al área de contabilidad y por otra parte que no eran funciones que le concernían y tampoco era ordenadora del gasto.

3. Señaló que los hechos de maltrato acaecidos los documenta y deja en conocimiento de área de Recursos Humanos de la empresa accionada, a manera de queja y solicitando intervención para encontrar solución a la situación y sin que jamás

---

se hiciera gestión al respecto y en cambio permitiendo que su hostigamiento continuara.

4. Alegó, que el pasado 13 de abril, vía correo electrónico, recibió una comunicación con la cual iniciaban un proceso disciplinario que califica como perverso y, la citaban a diligencia de descargos el día 14 de abril de 2020 a las 9:00 a.m., por el presunto incumplimiento a lo establecido en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y del Contrato de Trabajo, o hechos relacionados con brindar información a terceros sobre el proceso de amortización de \$6.454 millones de costos de la ETB, entre otros sucesos que describe en su demanda.

5. Indicó, que el día de la diligencia de descargos que se produce por videoconferencia, se sintió intimidada por las preguntas realizadas por tres ejecutivos de la empresa y un abogado externo, sintiéndose desprotegida sin nadie que la asistiera y, que como con aquel interrogatorio no fue posible que la empresa configurara una justa causa, el pasado 15 de abril, le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, sin considerar que es una mujer madre cabeza de familia, despojándola del único ingreso que tiene para vivir, además desconociendo que su hijo sufre una enfermedad catastrófica (situación ampliamente conocida por la empresa), más aún sin tener acceso a la pensión hasta que la Corte resuelva el recurso de casación correspondiente y decida frente a la entidad que debe asumirla, inobservando la normatividad especial dictada a causa del COVID-19.

6. Reveló, que por los hechos anteriores se ven vulnerado los derechos fundamentales invocados, pues no recibe ayuda de nadie, provee todos los asuntos relacionados con el hogar y la manutención de su hijo de 35 años diagnosticado con cáncer, quien no labora y se encuentra programado para cirugía de extracción de dos tumores retroperitoneales, intervención aplazada por la situación de salud pública originada por la pandemia, por lo tanto al despojarla de su trabajo, no podría pagar la seguridad social del hijo, colocándolo en grave riesgo debido a que su salario era la única fuente de ingreso y por su edad no es nada fácil conseguir trabajo y el confinamiento decretado por el Gobierno lo hace más complejo, por lo cual afirma que con su desvinculación se le están afectando los derechos fundamentales de los que peticiona amparo tutelar.

## **PRETENSIONES**

El acápite demandatorio se contrae a que se acceda a tutelar los derechos fundamentales invocados y por su eventual estado de prepensionada, se ordene a la empresa accionada, el reintegro al mismo cargo en las mismas condiciones que traía antes de la desvinculación y se le dé un trato diferenciado como mujer cabeza de familia.

## **COMPETENCIA**

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela de acuerdo a los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991 en concordancia con el Decreto 1382 de 2000 y lo establecido en el Decreto 1983 de 2017, reglamentarios de la acción constitucional en estudio; amén del precedente

jurisprudencial emanado de la H. Corte Constitucional sobre la materia<sup>1</sup> y además, por cuanto es importante recordar que la naturaleza jurídica de algunos de los vinculados no implica de contera apartarse esta judicatura de conocer la acción impetrada, máxime cuando ello se hizo precisamente para garantizar los derechos de quienes pudieran verse afectados con las pretensiones de la tutela<sup>2</sup>.

### ACTUACIÓN PROCESAL

Una vez asumido el conocimiento de la presente constitucional, mediante auto de fecha ocho (8) de mayo de 2020, se dispuso oficiar a la empresa accionada y a las entidades que allí se estimó vincular, para que se manifestaran sobre todos y cada uno de los hechos que dieron origen a la presente acción y ejercieran el derecho de defensa que les asiste, así como para que exteriorizaran lo correspondiente frente a lo pretendido con la acción formulada, quienes dentro del término concedido se manifestaron, de manera resumida, de la siguiente manera:

- La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES**, del **MINSALUD**, a través de Abogado conforme poder otorgado por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, argumenta luego de efectuar una serie de precisiones acerca del marco normativo por el cual se regula como hacer miramientos a los hechos, pretensiones y los derechos fundamentales objeto de la acción de tutela, una **FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA** y, solicita con ello denegar el amparo solicitado por la accionante en lo que tiene que ver con el **ADRES** o ser desvinculado de la acción.

Expuso, conforme a los hechos descritos y el material probatorio enviado con el traslado, que resulta en su apreciar, innegable que la entidad no ha desplegado ningún tipo de conducta que vulnere los derechos fundamentales de la parte actora y que para el caso concreto, la acción es improcedente pues la accionante cuenta con otros mecanismo judiciales para solicitar el reintegro a sus funciones, tal como lo es el proceso laboral ordinario, conocido como aquel mecanismo para la resolución de conflictos de orden laboral.

- De su parte el vinculado **MINISTERIO DEL TRABAJO**, a través de la Asesora de la Oficina Asesora Jurídica, manifestó la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra este ministerio, por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora de la accionante, implicando que no existió un vínculo de carácter laboral y por lo mismo no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, por lo tanto, alegó que no hay vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Argumentó también como fundamentos de su defensa y luego de hacer una exposición acerca de postulados normativos (Ley 82 de 1993) y jurisprudenciales para identificar cuándo puede predicarse respecto de una mujer la calidad de madre cabeza de familia e indicó, que las madres cabeza de familia, dada su calidad de sujeto de protección constitucional cuentan con una protección reforzada en el campo laboral, siempre que no exista una causal justificativa de despido.

---

<sup>1</sup> Véase entre otros, el Auto No.124 de 25 de marzo de 2009 proferido por la mencionada corporación relacionado con la competencia en tutela que no es dable de confundirse con las reglas de reparto de esta clase de acciones.

<sup>2</sup> Sobre la materia pueden consultarse entre otros Autos de la Corte Constitucional, los siguientes: - No.059 de 2001, Mag. P. Juan Carlos Henao Pérez; - No.323 de 2016, Mag. P. Alberto Rojas Ríos.

De esta manera expone que no es el llamado a rendir informe sobre el particular, en consecuencia, anota que el Ministerio debe ser desvinculado de la presente acción, no obstante, indicó que la acción de tutela resulta improcedente, como quiera que la accionante cuenta con otros medios judiciales ordinarios de defensa de sus derechos laborales.

- El **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL**, a través de la Directora Jurídica, manifestó que bajo ninguna circunstancia el Ministerio ha oficiado como empleador o superior del accionado, lo que conlleva a que se declare la improcedencia de la acción de tutela, aunado a lo anterior, señala, que las funciones de la entidad no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral contenida en el Código Procesal del Trabajo.

Indicó, que, frente a la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado, o que sufre una disminución física, sensorial o psíquica, es claro que, para su despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, deberá mediar autorización por parte de un inspector de trabajo, a fin de que constate la ineptitud o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado, so pena, de que su inobservancia genere un despido ineficaz.

Conforme a su intervención y lo planteado en su defensa, solicita este ente ministerial, declarar la improcedencia de la presente acción en su contra y en consecuencia exonerarlo de toda responsabilidad que se endilgue durante el trámite de esta acción constitucional, por no ser la entidad competente para resolver la solicitud del accionante.

- La empresa accionada **INDRA COLOMBIA S.A.S.**, a través del representante legal, contesta la acción y manifestó como fundamento de su defensa que su procurada jamás ha violado, ni amenazado derecho fundamental, ni de ningún otro tipo a la accionante, como temeraria y tendenciosamente pretende hacerlo ver en el escrito de tutela y, así considera que la acción es improcedente.

Anota que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante, se originó en la habilitación legal que otorga el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en la terminación unilateral y sin justa causa con pago de la correspondiente indemnización, luego que corporativamente así se decidiera para evitar controversias sobre la existencia o no de una justa causa, toda vez que en el proceso disciplinario se identificaron causas que generaron rompimiento de lealtad y confianza que debe depositarse por las partes en las relaciones laborales, más en el desarrollo de la Gerencia de Impuestos.

Indicó, que la accionante hace un uso indebido de la acción de tutela, toda vez que invoca una vulneración carente de facticidad y con errónea interpretación de precedente jurisprudencial, con el objeto de ocultar la verdadera causa que dio origen a la terminación del contrato, puesto que esta se causó, por haberse identificado que brindó información y documentos a terceros sobre un proceso de amortización de costos, exponiendo gravemente a la compañía a reclamación de terceros por cobros de honorarios.

Sostuvo que a la finalización de la relación laboral, la accionante no presentó prueba alguna de la que se pueda desprender que fuera madre cabeza de familia o

que sus ingresos fueran el único sustento para su hogar, por lo tanto no se puede determinar la afectación al mínimo vital o que exista un perjuicio irremediable, más aun, cuando la indemnización reconocida más las acreencias laborales ascendió a la suma de \$46.387.170, suma nada despreciable y considerable para solventarse en un determinado tiempo, mientras se reubica laboralmente o incluso emprender nuevos negocios, conllevando a que no se afecte el mínimo vital alegado.

Por otro lado, arguyó, que resulta cuestionable el dicho de la accionante relacionado con el litigio que adelanta sobre el traslado del régimen pensional le impide acceder a su pensión, por cuanto desde el punto de vista legal, es viable que le solicite a su fondo de pensiones el reconocimiento y pago de la pensión por vejez y una vez tenga el resultado favorable del litigio se realice la reliquidación, sin tratar de trasladar la carga económica a la accionada y porque tampoco el histórico de semanas de cotización a pensión para brindar al Despacho información sobre el ahorro pensional realizado y no obstante por su trayectoria laboral y edad (58 años) igualmente puede optar por la garantía de la pensión mínima.

Insistió, en que hay una inexistencia de los requisitos indispensables para que la accionante se constituya como madre cabeza de familia beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada, como quiera que no puede aducir que su hijo de 35 años se encuentra de manera exclusiva bajo la responsabilidad económica, cuando este, se encuentra afiliado como cotizante activo en la EPS Compensar, por cuanto esta calidad solo la tienen las personas que tiene capacidad económica que les permitan realizar dichos aportes o porque tienen una relación laboral, además de la información reportada por la Superintendencia de Notariado y Registro y por el RUNT, la accionante cuenta con 5 inmuebles y un automóvil de su propiedad acorde a consultas que realizó y de las cuales arrima copia o muestra en pantallazo inserto a su contestación.

Señala igualmente como absurdo que la accionante para presentar la tutela aduzca abusos de poder por parte de algunos representante de la compañía y luego de pasados 3 años de presuntamente haberse producido y, alega a su vez ausencia de prueba de la accionante como madre cabeza de familia y, por ende, beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada y que la afectación al mínimo vital por aquella indicado carece de realidad fáctica en virtud del patrimonio que registra con inmuebles de alto costo por su ubicación aunado a que en su análisis aquella no allego demostración sobre tal afectación y, sin perjuicio de todo lo exteriorizado en su defensa, solicita que, en caso de decretarse el amparo solicitado y el eventual reintegro, se ordene a la accionante devolver los valores cancelados en la liquidación definitiva de acreencias laborales y se autorice a la compañía realizar la compensación de tales valores.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El Despacho se contrae a resolver si en el caso expuesto, se vulneraron o no los derechos fundamentales invocados por la accionante, como consecuencia de la decisión adoptada por la empresa accionada Indra Colombia S.A.S., consistente en dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, desconociendo la calidad de madre cabeza de hogar y si en efecto con ello se afecta su mínimo vital además de establecer si es la acción de tutela es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro a las labores que realizaba conforme lo pretensiona la actora.

## CONSIDERACIONES

1. Sobre el particular, es preciso señalar que *la acción de tutela* se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues se entiende que por regla general, todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el *principio de subsidiaridad*, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial.

Precisamente, a nivel normativo, el artículo 86 Superior establece que, “*esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial*”. De igual forma, el Decreto 2591 de 1991, “*por el cual se reglamenta la acción de tutela*”, dispone en el artículo 6º que la misma no procederá “*cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales*”. Esto significa que, como mandato general, la acción de tutela no es procedente cuando quien la interpone cuenta con otra vía de defensa judicial para ventilar el asunto y lograr su protección.

2. Dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.

Es así, que se encuentra ampliamente decantado el precedente jurisprudencial, de la *improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias frente actos administrativos, de connotación laboral, económica u otros* que cuentan con su propio espacio ante los Jueces a quienes el legislador le ha encomendado conocer de aquella clase de asuntos, debido al *carácter subsidiario y residual* de la acción de tutela y porque para aquellas controversias suscitadas sobre reintegro laboral como es el caso traído a estudio, el legislador tiene previsto que ellos han de ser solucionados por medio de los recursos ordinarios, es decir existe autoridad judicial legalmente instituida para dirimir ese tipo de situaciones.

3. En este orden de ideas, la procedencia del amparo constitucional se evidencia por la necesidad de *un mecanismo célere y expedito* que permita dirimir esta clase de conflictos; sin embargo, sabido también es que se encuentra limitado al Juez de Tutela para invadir competencias que tienen su propio escenario, debido a que no es suficiente que se alegue vulneración o amenaza a un derecho fundamental, para que automáticamente se legitime su procedencia; lo que no implica que se deba desconocer la línea jurisprudencial que nuestra H. Corte Constitucional ha adoptado viable su procedencia *de manera excepcional y con carácter transitorio*, para aquellos eventos donde advierta necesidad de proteger a

personas que ha calificado como *sujetos de especial protección constitucional*<sup>3</sup>, como es el caso de la madre cabeza de hogar entre otros, para quienes en efecto, se ha fijado una protección laboral reforzada o en eventos que se advierte la inminencia de un *perjuicio irremediable* que justifique su trámite.

En virtud del artículo 53 del Texto Superior, uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las normas que regulan el derecho al trabajo es el *de la estabilidad laboral*, cuyo alcance ha sido definido por la jurisprudencia como *“la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del “empleador”, si no existe una causa relevante que justifique el despido”*. Partiendo de este concepto, y considerando que algunos sujetos al encontrarse en una especial situación requieren de una protección superior a la planteada para el común de los trabajadores, la jurisprudencia ha desarrollado una figura conocida como *estabilidad laboral reforzada*.

Precisamente, dicha estabilidad ha sido entendida como el derecho que les asiste a varios sujetos de especial protección constitucional, entre los cuales se encuentran los trabajadores en situación de discapacidad, las mujeres en estado de embarazo o en licencia de maternidad, los trabajadores portadores del VIH, los prepensionados y las madres o padres cabeza de familia, con miras a preservar su empleo en condiciones de permanencia y continuidad, motivo por el cual la posibilidad de poner fin a su relación laboral se somete a varias exigencias de tipo legal, especialmente de contenido formal, cuyo incumplimiento se traduce en la garantía al reintegro del trabajador derivado del hecho de considerar nulo o ineficaz el acto de despido. Su propósito, como se infiere de lo expuesto, es el de salvaguardar los derechos al trabajo y al mínimo vital de los trabajadores que se encuentra en situación de debilidad manifiesta o que pueden llegar a ser objeto de actos de discriminación.

Desde sus primeros pronunciamientos, la H. Corte Constitucional ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional, garantía que se deriva de varias fuentes:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva.

(ii) El mandato constitucional específico contenido en el artículo 43 Superior, según el cual, es deber del Estado apoyar *“de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

(iii) Los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos.

---

<sup>3</sup> Sujetos que, entre otras la sentencias de Tutela: T- 239 de 2016, T-167 de 2011 y T-178 de 2017 se ha indicado *“(…)se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza”* entre otros

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior.

Corresponde ahora abordar los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido en la ley.

Al respecto, es indispensable aclarar como lo ha hecho nuestro máximo Tribunal en la Jurisdicción en reiterados pronunciamientos<sup>4</sup> que no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos<sup>5</sup>, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.

En *primer lugar*, se requiere que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “*incapacitadas*” para trabajar, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

*i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.*

*ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”.*

*iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad, pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia.*

En *segundo lugar*, se requiere que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente. Es por esta razón que “*la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia*”.<sup>6</sup>

En *tercer lugar*, es necesario que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad “*como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte*”.<sup>7</sup>

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, la H., Corte ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre

---

<sup>4</sup> Sentencias T-420 de 2017, T-400 de 2014, SU-377 de 2014, T-835 de 2012 entre otras

<sup>5</sup> SU-389 de 2005 M.P. Jaime Araújo Rentería

<sup>6</sup> Sentencia T-827 de 2009. M.P. Juan Carlos Henao Pérez

<sup>7</sup> Sentencia T-835 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, *“las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales”*

En *cuarto lugar*, se requiere que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la H. Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran.

Así, por ejemplo, la precitada Corporación ha determinado que la declaración ante Notario acerca de la condición de mujer cabeza de familia, prevista en el párrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla<sup>8</sup>. En similar sentido, ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales y, por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de mujer cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos.

Lo anterior se fundamenta, a su turno, en dos razones. Por una parte, en el mandato previsto en el artículo 29 Superior, de conformidad con el cual *“[e]l debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”*. Por otra, en la especial protección constitucional de la cual son titulares las madres y padres cabeza de familia, quienes pueden quedar en situación de vulnerabilidad en caso de perder su empleo

4. Frente al *derecho fundamental al mínimo vital*, la jurisprudencia ha definido el mínimo vital como aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la

---

<sup>8</sup> C-034 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra

Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

Como se observa, el mínimo vital es un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales y, ello, explica el por qué la H. Corte Constitucional le ha prodigado tanta atención a esta garantía constitucional, bajo el entendimiento que *“el pago oportuno y completo de un salario garantiza el goce de lo que se ha denominado el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”*<sup>9</sup>.

También ha aclarado la jurisprudencia patria que el concepto de mínimo vital del trabajador no debe confundirse con la noción de salario mínimo, como quiera que la “garantía de percibir los salarios y las demás acreencias laborales, se asienta en una valoración cualitativa, antes que en una consideración meramente cuantitativa”. De ahí pues, que la valoración del mínimo vital corresponde a las condiciones especiales de cada caso concreto y no al monto de las sumas adeudadas o a *“una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo”*.

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

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

### **CASO EN CONCRETO**

En el asunto objeto de estudio, la accionante en causa propia, pretende mediante la presente acción, se ordene a la accionada el reintegro laboral por despido sin justa causa, teniendo en cuenta que la empresa empleadora no tuvo en cuenta la calidad de madre cabeza de familia, quien fue despojada del único ingreso que afirma tiene para sobrevivir, además sin tener en cuenta que se encuentra a su cargo de su hijo de 35 años diagnosticado con una enfermedad catastrófica que le impide laborar y por último, sin que se tenga acceso a la pensión como quiera que se encuentra en litigio esperando se resuelva el recurso de casación en la Corte Suprema de Justicia.

Frente a tales pedimentos, la accionada, sostuvo que la terminación del contrato laboral suscrito con la accionante, fue por causa legal y objetiva sustentada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y por no cumplir con el reglamento y contrato laboral, al evidenciarse que la señora García Becerra brindó información y documentación a terceros, exponiendo los intereses de la compañía entre otros

---

<sup>9</sup> Sentencia T-157 de 2014

asuntos que dieron lugar a pérdida de la confianza y que a efectos de evitar controversias sobre la terminación del contrato procede con el pago de la indemnización de ley. Además, indicó la convocada que la accionante no probó dentro de la acción de tutela, la afectación al mínimo vital o un perjuicio irremediable, para conceder el amparo, contrario lo aportado e investigado por ella, que conforme soportes que arrima señala demostrar la solvencia económica suficiente para contrarrestar lo dicho.

Ante la situación fáctica planteada por la accionante y dada la necesidad de determinar si están o no llamadas a prosperar las pretensiones expuestas, es necesario indicar en primera medida que la terminación del contrato laboral sin justa causa, no se produjo de forma exclusiva por las apreciaciones subjetivas de la accionante, sino por el contrario a factores que se consideraron por la accionada iban en contravía a las políticas de la compañía y de lo pactado en el reglamento y contrato laboral, lo cual si bien en principio este despido se puede llegar a catalogar como injusto por la accionante, no hay que desconocer que el empleador tiene toda la potestad para tener en su equipo de trabajo personas confiables para el buen desempeño de las labores y sin que sea este mecanismo expedito de la tutela el llamado a establecer fehacientemente cual de los extremos de la relación laboral cuenta con la plena verdad, pues sin lugar a equívocos es asunto que requiere un amplio debate probatorio y el agotamiento de etapas propias de un juicio ante el Juez natural instituido en el ordenamiento jurídico para dirimir asuntos como el dejado a conocimiento del Juez de Tutela; aunado a que si bien el trabajador cuenta con determinados derechos no implica que aquellos no tenga un límite o que la empresa por su condición –empleador- no pueda hacer uso de las facultades que legalmente le han sido otorgadas y es lo que alega en su defensa la aquí convocada como accionada.

Conforme a lo anterior y prosiguiendo con el análisis, no equivale lo anterior, que esta Juzgadora premeditadamente tenga una postura imparcial en virtud a que no le halla plena razón a la señora García Barrera por los cargos que la pasiva le aducen fueron cometidos, como quiera que esta potestad esta en cabeza del Juez Ordinario Laboral, quien en su haber tiene una gama de elementos para identificar si en efecto, el despido fue injusto dando la razón a la demandante o si por el contrario las actuaciones de la parte actora rayaron con la confianza depositada en ella para el cargo que desempeñaba.

Descendiendo al caso en concreto y con base en los considerandos citados en párrafos precedentes, se puede colegir, que la terminación del contrato laboral fue en consecuencia de una causal objetiva, además, la accionante perfectamente conocía las condiciones del contrato de trabajo y las causales de despido, pues no puede pasar por alto que después de laborar aproximadamente 7 años con la empresa accionada, desconozca las políticas de aquella y que además no existió motivación alguna en la carta de terminación del contrato y en su lugar procedió la accionada conforme a las probanzas que allegó con su contestación, a cancelar la indemnización que liquidó por tal despido.

Por otra parte, y no menos importante para lo que interesa al asunto de marras, no se pudo establecer con las pruebas allegadas al plenario que al momento del despido la accionante se encontraba incapacitada, o con alguna afectación a la salud y que en

consecuencia de esto se estuviera causando un perjuicio irremediable, o que se esté vulnerando el derecho al mínimo vital, como quiera que en la actualidad la accionante, según lo aportado por la encartada y dada la informalidad de esta clase de asuntos, cuenta con una suma por liquidación del contrato laboral superior a \$45 millones de pesos, cifra con la cual puede subsistir y seguir sufragando la seguridad social en salud de su hijo y sobre el cual no se pasa por desapercibido su delicada condición de salud, y en la medida que la pasiva mostró que aquel no es beneficiario en SGSSS de la accionante sino que se encuentra activo como cotizantes, aunado a que bajo la observancia de que cuenta la accionante con una serie de bienes inmuebles y muebles que en su momento puede llegar a utilizar a falta de recursos para la subsistencia de su núcleo familiar, además, valga aclarar que en el sistema de seguridad social en salud establece que al finalizar un contrato laboral, el trabajador despedido, cuenta con el término de 30 días para ser atendido por la EPS a la cual estaba afiliado, contando desde el día siguiente al vencimiento del periodo o días por los cuales se efectuó la última cotización, más sin embargo cabe recordar igualmente que la falta de la atención en salud en el régimen contributivo no impide que puedan ser atendidos la actora y su hijo mayor de edad con problemas de salud en el régimen subsidiado si es que aquella estima reunir condiciones y requisitos para acceder al mismo.

En todo caso y a fin de abordar la temática bajo los supuestos facticos sobre los cuales se funda la acción de amparo, como se expuso en las consideraciones de este fallo, no existe una formalidad jurídica o tarifa legal para identificar la calidad de madre cabeza de familia, pues no es requisito *sine qua non* para este tipo de asunto una declaración extrajuicio, donde se certifique que lo manifestado por la hermana de la accionante sea el pilar para tenerla bajo los requisitos de tal calidad, pues esta potestad esta en cabeza del operador jurídico y tampoco en tal tema se le puede hallar plena razón a las defensas que planteó la empresa accionada; esto es se tienen para el análisis las manifestaciones que bajo gravedad de juramento, que con la sola presentación de la demanda se entienden como realizadas por la actora y, no obstante ser un pilar de la decisión no puede tenerse como el único para emitirla.

Ahora bien, en lo que respecta a establecer una afectación al mínimo vital de la accionante, presupuesto básico para la efectividad de los demás derechos fundamentales invocados, pues no basta con meras afirmaciones toda vez que incumbe a la parte que la alega aportar prueba que permita su acreditación en sede de tutela, esto con el fin de analizar si hay o no lugar a abrir paso de manera excepcional y transitoria a la presente acción, pues como se indicó, no acreditó si quiera sumariamente, que al ejercer la jefatura del hogar se ve desprovista de solventar sus gastos y la persona mayor de edad que indica se encuentra a su cargo, o que tiene bajo su cargo afectivo, económico o social en forma permanente, hijos menores u otra persona o personas incapaces o incapacitadas para trabajar y principalmente ante lo discurrido por la accionada que allí no informó tal condición aunado a la demostración del patrimonio económico que se encuentra en cabeza de la accionante y por sobre todo la liquidación de prestaciones sociales donde se incluyó su indemnización por cifra dineraria considerable, en el presente debate no se le puede dar el tratamiento de un sujeto de especial y privilegiada protección constitucional para acceder a su solicitud de concesión de “estabilidad laboral reforzada”, que permita finalmente por la vía de tutela, accederse a su reintegro laboral.

Debe recordarse, que como bien lo decanta la jurisprudencia arriba señalada, se deben cumplir con una serie de requisitos para tutelar los derechos que considera vulnerados, por lo tanto, al no acreditar que fuese la única persona que provee la parte económica a su hogar y que lo devengado es con lo único que cuenta para solventar gastos, no puede el Despacho acceder con las pretensiones de la acción de tutela, más cuando tampoco probó la configuración de un perjuicio irremediable, pues no basta con allegar una declaración jurada por su hermana que data del año 2018, pues alegar un supuesto hecho del cual se pretenda derivar una consecuencia jurídica, no lo exime de que éstos no deban ser debidamente probados, como quiera que es de gran importancia determinar que el mínimo vital se vio afectado con la desvinculación, porqué solo con lo aportado, no es exigencia suficiente para amparar los derechos solicitados por el accionante.

Finalmente, frente al eventual estado de prepensionada, el Despacho encuentra que la accionante ya está haciendo uso de los mecanismos correspondiente frente al juez natural y el tiempo que lleve para ser desatado el recurso de casación que informa se gestiona ante la Corte Suprema de Justicia, no implica limitación para acceder a ella, toda vez como lo aclaró la empresa encartada el debate se centra en que entidad debe asumir dicha prestación económica la pensión- lo que da a comprender que no está en discusión requisitos para acceder sino el régimen y entidad que debe costearla, aunado a ello se permite esta sede de tutela memorar el concepto en alusión a efectos de analizar igualmente la estabilidad laboral reforzada invocada por esta condición que arguye la tutelante y es así, que en sentencia SU-003 de 2018<sup>10</sup>, se enseña su alcance y explica:

*“Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.”*

En el anterior orden de ideas, no es dable acoger la postura de la accionante de que existen limitantes para acceder a su pensión, es más es ella misma quien informa y lo corrobora que cuenta con edad para tales gestiones y, de otra parte, lo que es irrefutable, es que en este trámite no se acreditó de su parte en que consiste el riesgo de frustración de su derecho pensional y, cosa muy distinta y sobre la cual no lidiara este Despacho, es la expectativa que aquella tenga frente a la renta o monto de dicho beneficio establecido en la legislación, esto es una prestación netamente legal.

Corolario de lo anteriormente estudiado, no puede pretenderse por esta especial vía de la tutela, el reintegro al cargo que desempeñaba la accionante, como quiera que el despido como ya se adujo, se estima fue por una causa objetiva para el empleador, quien asumió además la carga legal que le impone la legislación laboral del pago de la indemnización y no demostró la accionante que para el rompimiento de aquel vínculo forzosamente debía mediar autorización del inspector de trabajo en virtud que la discapacidad alegada no es suya sino la de su hijo y que en gracia de la discusión su condición de madre cabeza de familia y que por cierto en este fallo se destaca fue desconocida por su empleador o por lo menos refutada, no implicaba

---

<sup>10</sup> Corte Constitucional, Mag. P. Dr. Carlos Bernal Pulido

obligación alguna para aquel de mantenerla de manera perenne o hasta que se dirima el proceso laboral que la accionante promovió para determinar la entidad del sistema general de seguridad social en pensiones que debe asumir la prestación pensional y, con todo, se itera que no se puede pasar por alto en este asunto, que la legalidad de ese actuar de la accionada de dar por terminado y sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización respectiva, debe ser estudiada por el juez natural mediante el ejercicio del derecho de acción y contradicción donde se realice un análisis de fondo y bajo una aportación de pruebas y elementos de juicio en los que se pueda apoyar una decisión que permita dilucidar sin lugar a equívocos, si aquel se cobijó de legalidad o por el contrario es nulo o ineficaz.

De lo anterior, queda demostrado que no se cumplen los elementos facticos para acceder positivamente a las pretensiones de la accionante de tutelar los derechos fundamentales invocados como conculcados, habida consideración que la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad y del pleno convencimiento de juzgador sobre el quebrantamiento de garantías iusfundamentales para de forma excepcional invadir la órbita del medio judicial ordinario establecido para las controversias laborales como la que se dejó bajo análisis, por lo cual se hará apego de la regla general que rige la administración de justicia, esto es, que los conflictos de naturaleza laboral entre particulares o entre personas y el Estado deben resolverse a través de los canales ordinarios y a partir de los procedimientos comunes.

Igualmente, se insta a la accionante para que las dudas que surgieron sean resueltas en el marco de un proceso ordinario laboral, caracterizado por una amplia posibilidad de obtener pruebas y de valorarlas con la presencia de ambas partes y que conforme a lo discutido y soportado documentalmente por la accionada, es dable colegir que la accionante cuenta con recursos económicos para solventar la situación de encontrarse desempleada y con expectativas de obtener la pensión de vejez y es allí donde ahora debe apuntalar su reclamo e interés personal, porque en todo caso en el evento remoto de acoger sus pretensiones ello solo sería de carácter transitorio y con tiempo limitado, mismo que se estima se encuentra más que cubierto para suplir necesidades básicas y emergentes con la liquidación de prestaciones e indemnización que le realizó la empresa encartada quien termino la relación laboral haciendo uso de prerrogativas legales, por ende con el respeto debido de la usuaria de administración de justicia de quien se entiende puede estar atravesando una crisis emocional al cambiar su status y lo cual puede generarle temores, entre otras condiciones, la accionante cuenta y conoce en la práctica, que tiene a su alcance medios ordinarios judicial y procesales ofrecidos por el ordenamiento jurídico para resolver la controversia que se suscitó con su empleador de mantener su empleo y la posibilidad de un reintegro pese a contar con edad para tramitar la pensión de vejez y si es que reúne los demás requisitos para ello (como semanas de cotización y otros establecidos por la ley).

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto y sin necesidad de entrar a mayores disquisiciones jurídicas, el Juzgado Cuarenta y Tres (43) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** la acción de tutela presentada por la ciudadana YANETH PATRICIA GARCIA BECERRA, de conformidad con lo expuesto en los considerandos y acorde a las razones que se esbozaron en la motiva de ésta providencia.

**SEGUNDO: ENTÉRESE** a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591/91.

**TERCERO: INDICAR** a los intervinientes que contra la presente providencia procede el recurso de impugnación ante el superior, en los términos previstos en el artículo 31 ídem.

**CUARTO: REMITIR** por Secretaría en su oportunidad el expediente a la H. Corte Constitucional, a efectos de su eventual revisión, y, en el evento en que no sea impugnado este fallo (Arts.32 y 33 ejusdem).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

*Original firmado por RUMAMIPA*

**RUTH MARGARITA MIRANDA PALENCIA  
JUEZ**