

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO CONTRA CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. Radicación No. 25183-31-03-001-**2019-00236**-02.

Bogotá D. C. siete (7) de julio de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante contra la sentencia de fecha 20 de abril de 2022 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran esta Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La demandante, el 4 de diciembre de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de noviembre de 2015 hasta el 9 de agosto de 2019, que le fue terminado el contrato sin justa causa. Como consecuencia solicita se condene a la demandada a reintegrarla *“por considerar que las condiciones que fueron tenidas en cuenta en la acción de tutela aún subsisten”*; al pago de horas extras diurnas, perjuicios morales, sanción moratoria por no consignación de las cesantías en un fondo de los años 2018 y 2019, la indemnización por concepto de terminación unilateral del contrato sin justa causa, lo que resulte *extra y ultra petita a lo que resulte demostrado en el proceso*, la indexación y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que suscribió con la demandada un contrato a término indefinido el 5 de noviembre de 2015;

la labor contratada fue de inspector de seguridad y salud en el trabajo. Señala que *“el día 16 de junio de 2018, falleció la pareja y padre de mi (sic) niña JAIRO ANTONIO RAMIREZ REYES, lo que la convirtió en una madre cabeza de familia, teniendo que velar por el mantenimiento y sostenimiento de su hija DIANA XIMENA RAMIREZ CARDENAS, quien a la fecha cuenta con nueve años de edad”*. Aduce que el 14 de diciembre de 2018 la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo con la correspondiente cancelación de la indemnización; luego mediante orden judicial vía acción de tutela, proferida en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, se ordenó su reintegro *“a un cargo en iguales condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad”*. Que el horario era de lunes a viernes de 7am a 5pm y sábados 3 horas como apoyo en la oficina, y durante julio y agosto se le cambió la jornada de 7 am 7pm durante 15 días realizando actividades de oficina y campo. Señala que *“al momento de reintegrársele se le hizo firmar un acuerdo para devolver el dinero y de paso cada uno de los requerimientos que fueron diferentes a los de mis (sic) compañeras, siempre se le trató en forma desigual incluso con en el (sic) mes de marzo, lo que conllevó que sin pretenderlo le reintegraran en mi trabajo, lógicamente ejerciendo presión pues las condiciones laborales las cambiaron, ya no ganaba ni siquiera horas extras, ni recargos nocturnos”*. Señala que el 9 de agosto de 2019, la demandada le da por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral procediendo a cancelar la indemnización correspondiente. Señala que *“ante esta decisión el estado de salud se resquebraja, su afectación emocional ha sido permanente, pues ha acudido a psicólogo y a psiquiatra, pues no he (sic) conseguido trabajo y a la fecha se encuentra obligada a cumplir con obligaciones financieras, personales pues no solo mantiene a su hija sino a sus padres”*. Manifiesta que la demandada, al momento de la terminación del contrato de trabajo, le canceló la suma de \$8.145.298, de los cuales \$4.274.247 la entregó como suma conciliatoria. Finalmente indicó que *“luego de la terminación del contrato de trabajo, me encuentra (sic) muy pesimista sobre su futuro ha tenido que asistir a psicología donde se le ha diagnosticado: “Trastorno mixto de ansiedad y depresión” dentro de la consulta realizada mi representada le especificó a su psicóloga su situación. Me encuentra (sic) en espera de una cita con psiquiatra, pues su situación empeora. He sufrido un mayor perjuicio con la terminación del contrato por segunda vez, la empresa tomó la determinación de despedir a mi representada haciendo uso de un criterio discriminator”*.

3. El Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, mediante auto de fecha 27 de enero de 2020, requirió a la demandante *“para que en el término de cinco (5) días, designe un abogado que la represente o en su lugar acuda al amparo de pobreza en los términos del artículo 151 del C.G.P.”* (Pág. 48 PDF 01); luego de concedido el poder a la Dra. Yasmín Angarita Builes, la demanda fue inadmitida por auto del 24 de febrero

de 2020; una vez subsanada fue admitida por auto del 1 de julio de 2020 y ordenó notificar a la demandada (PDF 02).

4. La demandada contestó y se opuso a las pretensiones de la demanda; frente a la condición de madre cabeza de familia señaló que *“la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO, pretende el reintegro por ser supuestamente sujeto de especial protección por su condición de madre cabeza de familia sin embargo, esta protección que asimila la actora al llamado reten social NO es procedente en la medida que para ello es necesario que en el marco de un proceso de reestructuración administrativo al interior de una entidad del Estado, la demandante acredite las condiciones necesarias para que opere la protección constitucional otorgada a los servidores públicos en una reestructuración o supresión de una entidad del Estado. Por lo anterior, se precisa y reitera, que la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO, NO hace parte de la población sujeta a la protección por su condición de madre cabeza de familia por cuanto se itera, NO nos encontramos en el marco de la supresión o reestructuración de una entidad del Estado, razón por la cual, no es dable equiparar dicha circunstancia a la voluntad inicialmente plasmada en el acuerdo de terminación que de manera libre, voluntaria y espontanea que se suscribió el 14 de diciembre de 2018 entre la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO y CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. el cual gozó de plena validez y que de manera temeraria pretende desconocer la actora”*. indicó que las partes *“suscribieron el 1 de diciembre de 2018 de manera libre, voluntaria y espontanea un “ACUERDO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS, en el cual las partes decidieron dar por terminado el contrato de trabajo por MUTUO ACUERDO”*. Adujo que en cumplimiento de la orden de tutela reintegró a la demandante el 27 de marzo de 2019 para desempeñar el cargo de Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo con las mismas funciones que venía desempeñando, respetando la jornada máxima legal ordinaria de 48 horas establecida en el art. 161 del C.S.T.; así mismo las partes suscribieron un acta de cumplimiento del fallo de tutela, y como la orden impartida era transitoria y la demandante no interpuso demanda ordinaria dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del fallo de segunda instancia, para definir la controversia ventilada en la acción de tutela, la demandada procedió a notificar la terminación del contrato a partir del 9 de agosto de 2019 por cesación de los efectos jurídicos del amparo constitucional y no por despido sin justa causa como lo indica la demandante. Igualmente, aclaró que *“el valor incluido bajo el concepto de “suma conciliatoria” obedece a que la terminación libre, voluntaria y espontanea del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2018, toda vez, que el mismo cobró vigencia en la medida cesaron los efectos jurídicos de protección constitucional del fallo de tutela de segunda instancia”*. Propuso las excepciones previas de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, cosa juzgada, y las de mérito de

cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa de la demandante, improcedencia de protección constitucional por estabilidad laboral reforzada, pago, compensación, buena fe de Cementos Tequendama S.A.S., prescripción y la genérica. (PDF 04).

5. Por auto del 15 de septiembre de 2021, se tuvo por contestada la demanda y se citó a las partes para el 27 de octubre de 2021 para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, diligencia en la que se concedió el recurso de apelación interpuesto en contra del auto que declaró no probada la excepción previa de inepta demanda y contra el auto que negó las pruebas solicitadas por la parte actora, y se citó a las partes para el 19 de enero del año en curso para llevar la audiencia de que trata el art. 80 del CPTSS, la cual se hizo y se dispuso *“mantener en secretaría el diligenciamiento y sea ingresado una vez el Superior decida sobre los recursos de apelación previamente establecidos”*. El 9 de febrero del año en curso este Tribunal dispuso revocar el proveído del juez, y en su lugar, declaró probada parcialmente la referida excepción, y tuvo *“como pretensión principal la relacionada con el reintegro de la trabajadora, y como subsidiaria, la indemnización por despido sin justa causa”*; por auto del 1 de marzo de 2022, se citó a las partes para el 20 de abril del año en curso para continuar con la audiencia de que trata el art. 80 del CPTSS (PDF 25).
6. El Juez Civil de Circuito de Chocontá, Cundinamarca, mediante sentencia proferida el 20 de abril de 2022, dispuso negar el reintegro solicitado por la demandante; declaró probada la excepción denominada *“IMPROCEDENCIA DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”*, declaró *“que la terminación del contrato de trabajo (...) producido el pasado el 09 de agosto de 2019, lo fue SIN JUSTA CAUSA”*, por lo que condenó a la demandada al pago de *“\$3.929.293, por concepto de indemnización por despido unilateral sin justa”*, declaró *“la EXTINCIÓN de la obligación contenida en el numeral anterior, en favor de CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. por COMPENSACIÓN”*; negó las demás pretensiones de la demanda; declaró no probada la excepción de prescripción; y condenó en costas a la demandada, señalándose como agencias en derecho, la suma de \$1.500.000.
7. Frente a la anterior decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó *“Lo primero es que con relación a la determinación del despacho de no considerar que mi representada es madre cabeza de familia, están dados los elementos previstos cuando efectivamente a la fecha de terminación del contrato de*

trabajo el 9 de agosto del año 2019, la señora Sandra Cárdenas, mi representada, expresamente se señala dentro de la terminación del contrato que a esa fecha de la terminación subsisten los elementos que dieron lugar a la protección constitucional a través de la acción de tutela, y de cómo lógicamente como fundamentos facticos, está la muerte de su compañero permanente y padre de la hija menor, el simple hecho de que para ese momento no hubiera cursado ni siquiera un año del fallecimiento del mentado señor o padre de la hija menor, dan cuenta que efectivamente esa condición el sostenimiento y mantenimiento de la hija menor era una responsabilidad exclusivamente de la madre y aun cuando menciona Sandra Cárdenas que efectivamente vivía con su madre y con su hija, es claro que las dos testigos dentro de la recepción de su testimonio, precisan que efectivamente para sostenerse ella, debió haber realizado actividades que no son precisamente las que debía haber llevado a cabo, luego de que Sandra se estuviera preparando como técnico en seguridad y salud en el trabajo y estaba cursando una carrera profesional que debidamente estaba replicando en la empresa Cementos Tequendama, efectivamente el no observarse esta situación de manera que aflore dentro del procedimiento de manera palmaria, es lógico que desestima la pretensión principal y que se erige como una consecuencia de la acción de tutela, pues si bien es cierto en segunda instancia se le cambió ese amparo a los derechos como madre cabeza de familia, de ahí la empresa Cementos Tequendama cuando realizó el reintegro de la mentada señora o de mi representada, simplemente esta situación la vio acogiendo el fallo y en aras de no tener ningún tipo de sanción, pero como lo dijo su señoría la carta de despido se montó sobre ya la terminación de los efectos devenidos de la acción de tutela, por ende, si bien es cierto no existe una justa causa si por el contrario, es claro que esa situación persistía al momento de la terminación del contrato y el hecho de la terminación del contrato dio lugar igualmente a que al haberse sometido mi representada a esa terminación intempestiva, devenida de los efectos del fallo de tutela si avocó a la señora Sandra Cárdenas a sufrir un trastorno mixto, que fue diagnosticado por psiquiatría y que se encuentra debidamente aportado el diagnóstico, además de que asistió a psicología, situación que no vivía con anterioridad a la terminación del contrato, es claro que la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia y que data de la fecha 2014 SL 618, dice la Corte Suprema que cuando se termine el contrato de trabajo y existe un perjuicio mayor a aquel que da la terminación del contrato y que su señoría con todo respecto menciona, que efectivamente es un perjuicio de orden material, lucro cesante y daño emergente, que en esta ocasión está solventado a través de la indemnización que debió haberse cancelado por parte de Cementos Tequendama, pero que efectivamente existe una excepción de compensación, es claro que si existe un perjuicio mayor al perjuicio material, y que en la misma declaración en el mismo interrogatorio de parte, así como lo mencionan los testigos de la parte demandante, dan cuenta que se sumergió ella en una crisis no solamente económica sino de tipo emocional, y este hecho fue puesto en conocimiento de su despacho, en segunda instancia solicito que sea analizada esta situación porque existe una afectación de orden moral de orden emocional y que debe ser indemnizada por Cementos Tequendama, así como si bien es cierto se da una terminación y se da una bonificación, es claro que la empresa siempre pensó en despedir a mi representada, y esa actuación es lesiva porque no lo miró de la misma forma o no se observa de la misma forma, los demás trabajadores que estaba

ubicados en el mismo puesto y en similares condiciones a las que ejercía la señora Sandra Cárdenas, por ende la única que fue asaltada en su contrato de trabajo y en la terminación es la señora Sandra Cárdenas, quien tuvo que pasar de un trabajo que era estable, donde mantenía su hija, después de una pérdida de su compañero permanente que para la fecha de terminación del contrato, 5 de agosto del año 2019, todavía subsistía, no puede su señoría precisar que aun cuando precise a que un trabajador de Cementos Tequendama, quien con posterioridad menciona que la tiene a ella como compañera permanente, le haya restado importancia al ser al momento de terminar el contrato de trabajo, ser madre cabeza de familia, entonces yo en estos términos organizo mi recurso de apelación objetando o impugnando la decisión de su señoría, en torno a primero que se considere que mi representada es una madre cabeza de familia, que esta situación subsistían con posteridad a la acción de tutela, y que fue debidamente plasmada a la terminación del contrato de trabajo, que fue inobservada por el juzgado de primera instancia. Segundo que esta condición de madre cabeza de familia se solvente igualmente en la realización de trabajos que no estaban dentro de las funciones o dentro de las actividades para las cuales estaba preparada Sandra Cárdenas, como una persona que estaba estudiando su profesional en seguridad y salud en el trabajo y tuvo que dedicarse a determinadas labores de emprendimiento como su señoría lo menciona, que no es un emprendimiento, sino la lucha por el sostenimiento de un hijo, el cual si no recibe recursos para su sostenimiento, tanto la madre como el hijo pueden verse afectados en su dignidad y en sus derechos fundamentales, como la vida, la salud y la educación, teniendo prelación los derechos de los niños para esta condición. Como tercero, que efectivamente la terminación de ese contrato, si bien es cierto amerita la decisión de su señoría de avalar unos perjuicios materiales, no así resta mérito a la solicitud de perjuicios morales, si es cierto que la trabajadora padeció un perjuicio moral, que se puede concretar en una suma de dinero, pues a la terminación del contrato de trabajo por parte de Cementos Tequendama, mi representada vio en riesgo su mínimo vital para darle sostenimiento y alimento a su hija menor, hoy en día su hija es menor de edad, hoy en día, si bien es cierto puede tener una pareja, es claro que ello no solventa el que esa pareja nueva tenga que pagar las necesidades de un hijo que no es producto de un matrimonio o de una relación amorosa, que estas corren por parte de la madre y que estas solamente se dio con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, no en vigencia del contrato de trabajo, por lo demás su señoría faltó también dentro de las pretensiones de la demanda se solicitó la indexación de las sumas de dinero a que fuera condenada Cementos Tequendama, no hubo pronunciamiento al respecto, con ello si persigo que la segunda instancia se pronuncie, además que efectivamente dentro de las facultades ultra y extra petita que se le otorgan al Juez laboral, se precise que el haber terminado el contrato de trabajo de una persona madre cabeza de familia, da lugar a que exista una indemnización de estabilidad laboral reforzada, como bien lo ratifica usted en la sentencia, pues debió haberse realizado o llevado a cabo una autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en estos términos me permito manifestar que en segunda instancia ahondaré en los fundamentos de la impugnación a que hago referencia. Agradezco a su señoría haberme dado el uso de la palabra.

8. El apoderado de la parte demandada también interpuso recurso de apelación, en el cual indicó: *“Siendo la oportunidad procesal pertinente manifiesto al despacho que interpongo recurso de apelación frente a los numerales 4 y 5 de la sentencia, así como la imposición de costas a cargo de mi representada. Teniendo para ello, los siguientes argumentos de sustentación del recurso. Manifiesta el despacho que la terminación del contrato se dio sin justa causa por parte de mi representada, teniendo en cuenta el oficio remitido a la demandante, mediante el cual se le comunicaba, la cesación de los efectos del fallo de tutela y que esto no afecta las consideraciones incluidas en el fallo de segunda instancia en el cual se declare la ineficacia del despido. No obstante lo anterior, es necesario señalar lo siguiente: es necesario indicar que el deber de la parte demandante de interponer la demanda ordinaria laboral durante los 4 meses siguientes de protección transitoria otorgada en el fallo de tutela, está atado netamente a que persista los efectos del mismo, y esto supone que si no interpone la demanda ordinaria laboral, pues los efectos señalados en el fallo de tutela desaparecen, retrotrayendo todas las actuaciones, es decir el despido incluso a la fecha en que verdaderamente ocurrió, esto es, el 18 de diciembre de 2018, teniendo en cuenta esto, pues es totalmente evidente que la terminación del contrato de trabajo ocurrió por mutuo acuerdo entre las partes, no puede tener en cuenta, si cesan los efectos de un fallo de tutela, la terminación que se da en agosto de 2019, toda vez que cesaron los efectos del fallo de tutela, y en ese sentido, las cosas vuelven a su estado anterior, bajo esos supuestos pues no sería procedente la declaratoria de la terminación del contrato sin justa causa y la consecuente condena al pago de indemnización, si bien el fallo de primera instancia señala que se extingue la obligación teniendo en cuenta la excepción de compensación, lo cierto es que el pago efectuado por concepto de conciliación por mi representada, no supone la terminación del contrato de trabajo y una indemnización, sino en efecto el cumplimiento de las obligaciones señaladas en la terminación del contrato de trabajo con mutuo acuerdo, teniendo en cuenta que no son procedentes las condenas, pues no habría lugar tampoco a la imposición de costas a cargo de mi representada, y en ese sentido las mismas deberían ser a cargo de la parte demandante, siendo esta vencida en juicio, si lo considera el honorable tribunal superior del distrito judicial de Cundinamarca, bajo estos presupuestos de sustentación, respetuosamente solicito al señor Juez, se conceda el recurso presentado”.*

9. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 2 de mayo de 2022; luego, con auto del 9 de mayo de 2022, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual la parte demandante guardó silencio.

10.1 Por su parte, el apoderado de la demandada solicitó REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por parte del Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, con el fin que se ABSUELVA de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la demandante y se revoquen los numerales 4 y 5

de la sentencia proferida el 20 de abril de 2022, mediante los cuales se accede a las pretensiones subsidiarias de la demandada, y se declaró la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y el consecuente pago de la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T., para lo cual recuerda que la demandante suscribió el 14 de diciembre de 2018 de manera libre, voluntaria y espontánea, un *“ACUERDO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS”* en el cual las partes decidieron dar por terminado el contrato de trabajo POR MUTUO ACUERDO. Asimismo, indicó que *“conforme lo anterior, tal como lo señaló el a quo, la demandante no demostró de manera fehaciente encontrarse en las condiciones señaladas por la Corte Constitucional para ser beneficiar (sic) de protección alguna, especialmente, porque se demostró en el proceso que cuenta con el apoyo de familiar y compañero sentimental quien incluso reconoce a la hija menor de la demandante como su hijastra y parte de su núcleo familiar, es decir, que no desacredita su afectación al mínimo vital”*. Además, señaló que tal como lo manifestó el Juzgado de primera instancia, no existe discusión de que la demandante incumplió con la obligación establecida por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá en la tutela de segunda instancia del 20 de marzo de 2019 al no instaurar la acción ordinaria ante el Juez Laboral para que decidiera definitivamente la controversia.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes al momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así entonces los problemas jurídicos a resolver son: i) de forma principal determinar si la demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo cumplía los requisitos para ser considerada como madre cabeza de familia y por ello, si es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada ii) en este caso determinar la procedencia del reintegro solicitado y las demás pretensiones derivadas del mismo; iii) determinar si el contrato de trabajo de la demandante terminó sin justa causa, como lo determinó el a quo, o si por el contrario, como lo indica la parte demandada, obedeció a mutuo acuerdo iv) verificar si hay lugar al pago de perjuicios morales y a la indexación.

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 5 de noviembre de 2015 al 9 de agosto de 2019 en el cargo de inspector de seguridad y salud en el trabajo, (Pág. 1- 4, 12, 13 y 14 PDF 0001), así como que el 14 de diciembre de 2018 la parte demandada dio por finiquitado el mismo, sin embargo, el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, mediante fallo de tutela proferido el 20 de marzo de 2019, ordenó el reintegro de la demandante al considerarla madre cabeza de familia y con ello beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, concediendo tal amparo de forma transitoria, incumpliendo la parte actora, su obligación de acudir ante la justicia ordinaria para que definiera tal situación, por lo que la demandada dio cumplimiento a la terminación del contrato, a partir del 9 de agosto de 2019, por cesación de los efectos jurídicos del amparo transitorio.

Así las cosas, pasa la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado por el apelante, vale decir, el relativo a la estabilidad laboral, frente al cual, el a quo al proferir su decisión, consideró que en este proceso la parte demandante no acreditó los presupuestos para ser considerada como madre cabeza de familia al 9 de agosto del año 2019, por tanto, no era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada; como consecuencia, negó las pretensiones de la demanda que tenían respaldo en dicha condición.

Con el fin de resolver el primer problema jurídico, se debe tener en cuenta que tanto la Constitución como la ley protegen a las madres cabezas de familia, y si bien su protección, se encontraba consagrada en principio a los trabajadores de entidades públicas que fueran liquidadas o reestructuradas, tal como lo definía el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, no se puede pasar por alto, que la Corte Constitucional ha llevado dicha protección a los trabajadores del sector privado, señalando que *“la extensión al sector privado de esta protección constitucional se fundamenta en que si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o pre-pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad. Y es que para la Corte Constitucional el retén social, como uno de los mecanismos para proteger la estabilidad laboral reforzada, si bien se basa en la ley y la jurisprudencia constitucional, no es menos cierto que su origen se desprende de los principios relativos al derecho a la igualdad, a la seguridad social y dignidad, entre otros, consagrados en la Constitución Política. Es decir, se trata del reconocimiento de derechos fundamentales y, por lo mismo, debe cobijar a todos los ciudadanos en general. (Sentencia T 638 de 2016).*

La definición de madre cabeza de familia encuentra sus antecedentes en la Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008: dicha normativa señala: “ *es Mujer Cabeza de Familia, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.*” Ahora, los requisitos que debe acreditar una trabajadora para ser considerada madre cabeza de familia, son “*1. Que se tenga a cargo la responsabilidad de los menores u otras personas incapacitadas para trabajar. 2. Que esa responsabilidad sea de carácter permanente. 3. No solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga de las obligaciones como padre. 4. Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo poderoso, como incapacidad física, sensorial, psíquica, mental o como es obvio la muerte. 5. Que haya una deficiencia sustancia de la ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre, para sostener en hogar*”. (Corte Constitucional entre otras la sentencia SU 338 de 2005 y 345 de 2015). Asimismo, en la sentencia T-316 de 2013, la Corte Constitucional hizo alusión a la sentencia SU 338 de 2005 de esa misma corporación e indicó: “*En la misma sentencia se estableció que, en acuerdo con el carácter de la acción de tutela, además de la condición de sujeto de especial protección, debe demostrarse que se dio aviso oportuno a la entidad encargada de hacer efectivo el contenido de dicha protección¹, eso con el fin de demostrar que se emplearon los medios que el titular tenía a su alcance para buscar el reconocimiento de la garantía iusfundamental*”.

De acuerdo con lo anterior, no se puede acceder a esa protección por el solo hecho de ser madre de familia o tener a cargo la responsabilidad de un menor o persona incapacitada para trabajar, sino también debe demostrarse el incumplimiento de las obligaciones alimentarias y de cuidado de la pareja, la ausencia de un núcleo familiar que le impida a la persona mantener a las personas que tiene a cargo, y que el empleador tenía conocimiento de dicha condición.

Para resolver lo anterior, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

Carta del 9 de agosto de 2019, mediante la cual la empresa demandada le comunica a la demandante la terminación de contrato de trabajo por cesación de efectos jurídicos del amparo transitorio de la acción de tutela 2019-0053 (pág. 11 PDF 0001).

Liquidación contrato de trabajo de 15 de diciembre del 2018 y del 9 de agosto de 2019; en ambas dice mutuo acuerdo, y se liquida además de las prestaciones sociales y salario, una suma conciliatoria de \$4.274.247.

Acta de declaración extra-proceso realizada por la demandante el 8 de febrero de 2019 ante la Notaría de Sesquilé, en la que se lee: *"me llamo como queda escrito de estado civil soltero (a) sin unión marital de hecho. Declaro que soy Madre cabeza de Hogar, que tengo una (1) hija de nombre DIANA XIMENA RAMIREZ CARDENAS de nueve (9) años de edad. Declaro que me encuentro desempleada"*. (pág. 17 PDF 0001).

Registro Civil de nacimiento de DIANA XIMENA RAMIREZ CARDENAS, que indica que nació el 21 de octubre de 2009 y que los papás son Sandra Milena Cárdenas Cristancho y Jairo Antonio Ramirez Yepes (pág. 27 PDF 0006).

Registro civil de defunción del señor Jairo Antonio Ramirez Yepes, según el cual falleció el 16 de junio de 2018 (pág. 18).

Fallo de tutela proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá el 20 de marzo de 2019, que concedió el amparo de forma transitoria por la estabilidad laboral reforzada a la madre cabeza de hogar SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO, y ordenó el reintegro de la trabajadora a la empresa demandada. Advirtió a la demandante que debía acudir a la acción ordinaria en el término de 4 meses, para que decida definitivamente la controversia, de conformidad con el art. 8 del Decreto 2591 de 1991. Pág. 19-27).

Comprobante de pago de septiembre, octubre, noviembre diciembre de 2018 (pág. 28 a 31, 33, 34).

Orden médica ambulatoria a consulta de primera vez por especialista de psiquiatría del 30 de septiembre de 2019, de la clínica Emanuel, en la que se relaciona como análisis: *"paciente con sintomatología depresiva actual y proceso de duelo no resuelto por fallecimiento de expareja además de estresores económicos por dificultades laborales."* Diagnóstico principal: *"episodio depresivo moderado"* (pág. 32, 35-37).

Consulta con psicólogo el 10 de octubre de 2019. Análisis y plan de manejo: *"Debido al estado de animo actual de la paciente y la inestabilidad emocional detectada en esta consulta se entrega orden de remisión para servicio de psicoterapia individual por psicología"*

/prestador externo, ya que el paciente requiere de otro nivel de atención y apoyo diferente a PYP. Se entrega orden para toma de citología y asesoría de planificación familiar /enfermería de la IPS. En esta sesión se trabaja mediante terapia catarsis se brinda atención en primeros auxilios psicológicos intervención en crisis y se brindan algunas estrategias a implementar en su diario vivir que le permitan mejorar su estado de ánimo, paciente refiere entender y se compromete a seguir las indicaciones dadas en esta consulta” (pág. 39-40).

Consulta de 11 de julio de 2017 de la demandante a Centro Médico Colmédica, relacionando como recomendaciones y signos de alarma “cefalea de novo con aura complicada” (pág. 32-34 PDF 0006), incapacidad del 18 al 19 de abril de 2018 por cefalea. (pág. 35-37).

Oficio del 14 de diciembre de 2018 de la Directora de Talento Humano a la demandante, que indica: “Ref. **BONO DE PRONTO USO**. De acuerdo con lo previsto en su paquete del Plan de Retiro Voluntario, y el hecho de haberse acogido al mismo; le informamos que en curso del día de hoy le estaremos abonando en su cuenta de nómina la suma de UN MILLÓN DE PESOS (“1.000.000), correspondiente al Bono de la Referencia”: (pág. 40).

Acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo y bonificación por servicios prestados, celebrado entre la demandante y el representante legal de la empresa demandada, en donde se indica: “1. Las partes, en pleno uso de sus facultades y de manera libre y espontánea, por mutuo acuerdo han decidido dar por terminado el contrato de trabajo que los unió desde el día **05 de nombre de 2015**, terminación que se hará efectiva de manera pura y simple a partir de la finalización de la jornada laboral del día **14 de diciembre de 2018**, de conformidad con lo establecido en el literal b) de artículo 5 de la Ley 50 de 1990. Esta terminación por mutuo acuerdo es irrevocable, no produce ningún tipo de sanción o indemnización derivada de la forma de terminación del contrato y no se condiciona al pago de la SUMA TRANSACCIONAL acordada en el numeral DOS. Por lo anterior se deja constancia y se reitera que el contrato de trabajo que vinculó a las partes finaliza el día **14 de diciembre de 2018** por mutuo acuerdo. 2. Por otra parte, de manera independiente y autónoma a la terminación del contrato de trabajo la cual ya operó por mutuo acuerdo, **CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.** ha decidido conceder al trabajador: a) Una **SUMA TRANSACCIONAL** única, total y definitiva que asciende a la suma de **CUATRO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$4.274.247)**, suma ésta que no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes. B) Un beneficio para el pago de 3 meses Seguridad Social en Salud y Pensiones por **UN MILLÓN QUINIENTOS CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$1.505.650)**; suma ésta que no es constitutiva de salario ni factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes. C) un Bono de Pronto Uso de UN MILLON DE

PESOS M/CTE (\$1.000.000) suma ésta que no es constitutiva de salario no factor prestacional para ningún efecto legal en los términos de las normas vigentes. El pago de las sumas acordadas en el presente Acuerdo Transaccional se cancelará durante los 5 días siguientes a la fecha de terminación del Contrato de Trabajo. (...) El trabajador hace constar que el presente Acuerdo Transaccional se hizo libre de todo apremio, en ejercicio de su libre voluntad y sin haber recibido presión alguna por parte de la Empresa, por lo que el presente Acuerdo Transaccional para dar por terminado el contrato de Trabajo por mutuo acuerdo no está viciado el consentimiento por error, fuera y dolo". (pág. 5 y 6 PDF 0006).

Documento de 26 de marzo de 2019, mediante el cual se le notifica a la demandante el cumplimiento al fallo de tutela de segunda instancia del 20 de marzo de 2019, proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, disponiendo el reintegro a partir del 27 de marzo de 2019 (pág. 57).

Acta de cumplimiento firmada por las partes el 27 de marzo de 2019, en donde se indica “*COMPENSACIÓN: En atención a la declaración de ineficacia de la terminación laboral, las partes entienden que la liquidación final de acreencias laborales pagada a la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO al momento de la desvinculación, por el valor de Cinco Millones Setecientos Setenta y Nieve Mil Ochocientos Noventa y Siete Pesos (\$5.779.897), ha quedado sin efecto: Así se tiene que CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. adeuda a la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO el valor de Cuatro Millones Nueve Mil Ciento Catorce pesos (\$4.709.114), por concepto de salarios dejados de percibir, y por su parte la señora SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO adeuda a CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. el valor de Cinco Millones Setecientos Setenta y Nueve Mil Ochocientos Noventa y Siete pesos (\$5.779.897), por concepto de la liquidación final de acreencias en la cual se incluye la suma conciliatoria que recibió por la terminación por mutuo acuerdo, se deja constancia que se compensan las sumas de dinero, arrojando entonces que SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO adeuda a CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. la suma de Un Millón Setenta mil Setecientos Ochenta y tres pesos (\$1.070.783), monto que será cancelado en 4 cuotas por valor de Doscientos Sesenta y Siete ml Seiscientos Noventa y Seis pesos (\$297.969) a partir del día 25 de abril a través de un descuento por nomina”. Al lado de la firma de la demandante dice “*me reservo el derecho a reclamar” 05 abril 2019*”. (pág. 58-59 PDF 0006).*

Comprobantes de nómina desde noviembre de 2015 a agosto de 2019 (pág. 60 a 106). Certificado laboral (pág. 107), extractos consignación de cesantías de 2015 a 2018 (pág. 108)

Certificación de la Gerente Financiero de la demandada, expedida el 22 de febrero de 2021, en la que hace un recuento de la situación financiera de la

empresa, y entre otras cosas dice: "6. En este orden de ideas, tenemos que para el 2018 del total de costos y gastos, el rubro de personal era de 49,1% y seguía la energía eléctrica con una participación del 35% (donde no existe opción de reducción de ese ítem, ya que de hacerlo se afectaría la producción de la empresa), por lo cual, fue necesario llegar a acuerdo de terminación de contratos de servicios y de contratos laborales, con contratistas que prestaban diferentes servicios y con empleados de la compañía de todos los niveles (Gerencial, Coordinación, Supervisión, Asistencia, Operativo, entre otros), los cuales fueron de aceptación voluntaria a quienes fueron propuestos. Con la señora Sandra Milena Cárdenas Cristancho se suscribió un documento que refleja la terminación del contrato por mutuo acuerdo de las partes, siendo relevante resaltar que fue suscrito por su parte de manera voluntaria, todo lo anteriormente expuesto con el propósito de viabilizar la compañía y poder continuar con la operación de la misma". (pág. 109-110).

También se recibieron los testimonios de María Esperanza Cristancho Cuervo, María Eugenia Cristancho Cuervo, Juli esperanza Torres, Maira Alejandra Álvarez Bustos, María Paula Perdomo Gómez y Ana milena Oviedo Cita y los interrogatorios de parte, quienes indicaron lo siguiente:

La señora **María Eugenia Cristancho Cuervo** informa que es mamá de la demandante, por lo cual fue tachado por la parte demandada; adujo que su hija después de que salió de Cementos Tequendama no ha tenido un trabajo estable y le ha tocado hacer varias actividades para sacar adelante a su hija y que ella le ayudó en eso (nosotros matamos marrano, vendíamos la carne) y que ella no trabaja; luego agregó " nosotros comprábamos cerdos, los sacrificamos, vendíamos la carne, ella hacía canastas para eso de Navidad, para cuando había fiestas y cumpleaños le pedían, acá. ella tenía todas cosas para hacerlas, entonces de eso se beneficiaba". Aceptó que la demandante está trabajando en un hospital y que antes estuvo en papelerías pero que no la contrataban directamente y esos trabajos duraban poquito tiempo. Adujo que sabe que despidieron a la hija y que luego de que la reintegraron ella llegaba muy estresada y que ella le preguntaba y le decía que "había cosas que pasaban". Manifestó que antes del reintegro trabajaba en turnos todo el día de noche y día, y después de la tutela de 7am 7 pm y 3 horas los sábados. Señaló que cuando laboraba horas extras la empresa se las cancelaba, y luego dijo que con posterioridad a la acción de tutela también se las pagaban cuando se causaban, que cuando Sandra se retiró le pagaron una indemnización por el despido sin justa causa y que la hija le comentó que firmó un acuerdo con la demandada por 4 meses, que en esos meses la empresa le descontaba la planta que le habían dado de indemnización. Que después del

reintegro la demandante si tuvo un menoscabo porque ya no recibía el dinero completo y que eso *“le repercutió en lo del para la ayuda de la niña porque le llegaba menos dinero.”* Que a la hija después de terminado el contrato acudió al psicólogo quien le dijo que tenía depresión, pero que no pudo continuar con el proceso porque no tenía como pagar el seguro. Que la hija le comentaba que recibía un trato diferente porque por la mañana que *“tenían que enviar un correo para para ella poder ingresar porque si no, no podría ingresar”*. A la pregunta: *“Al momento de la terminación del contrato de trabajo con posterioridad a la acción de tutela, el reintegro por vía de tutela, puede precisar el despacho si las condiciones de Sandra Milena Cárdenas continuaron siendo la de ser madre cabeza de familia y ser madre de una menor de edad”*, contestó: *“Sí señora, igual doctora le tocó hacer muchos sacrificios para seguir sacando su hija adelante, pero si igual”*. A la pregunta: *“Sabe usted si la señora Sandra milena Cárdenas requería del salario de cemento se Tequendama para satisfacer las necesidades propias y de su hija”*, manifestó: *“Sí doctora, ella requería para sus necesidades, porque lo que le digo doctora tiene a su hija y es menor de edad y pues uno como madre quiere lo mejor para sus hijos”*, dijo que Sandra no recibe ayuda de nadie ni para su hija y que estaba feliz porque la reintegraron, pero no por tan poco tiempo. Finalmente señaló que de forma directa no presencié como era la relación del contrato de trabajo entre Sandra y Cementos Tequendama.

La señora **María Esperanza Cristancho Cuervo**, quien adujo ser la tía de la demandante, señaló que la sobrina colocó una tutela porque la sacaron del trabajo sin ningún motivo, pero que no sabe que pasó después de la tutela; después dice que fue reintegrada, que a la demandante le pagaron las prestaciones y las respectivas indemnizaciones, que es madre cabeza de familia porque tiene una niña menor de edad, que por la hermana se enteró que una vez reintegrada ella llegaba muy mal a la casa porque la plata no le alcanzaba, pero que ella no sabe cuánto le pagaban. Se enteró que la sobrina asistió a psicología, que eso fue cuando estaba laborando en Cementos, que la hermana le contaba que ella andaba aislada y que a veces no quería hablar. Que luego de la terminación del contrato, la demandante se dedicó a otras actividades *“ella compraba a cerdo y ella vendía la carne, hacia tamales y ella hacía canastas para vender de cumpleaños, de ocasiones así, le pedían eso, pero era muy poco y eso de plata que me consta era de plata prestada porque de ahí cogía para poder darle a la hija lo que podía”*; luego dijo que ha tenido trabajo pero que ha sido por prestación de servicios, y que no ha sido constante, que la sobrina todavía es madre cabeza de familia y está embarazada.

La testigo **Yuli Esperanza Torres**, dijo que trabaja como secretaria en el Concejo Municipal; que sabe que la demandante trabajó para cementos desde el año 2015 a diciembre del 2018, era inspector de seguridad y salud en el trabajo de lunes a viernes de 7 a 5 y los sábados hacía unas horas para completar las 48 horas. Señala que la demandante presentó tutela porque vio vulnerado sus derechos por ser madre cabeza de familia y había fallecido el padre de su hija, y que la reintegraron a la empresa, que después del reintegro trabajaba de 7 am a 7pm y que tiene entendido que no le dejaban completar para hacer horas extras, luego dijo que no sabe si después del reintegro la empresa le daba un trato diferente y que para diciembre de 2018 era madre cabeza de familia, que supo que después de la terminación del contrato asistió a tratamiento con psicólogo y psiquiatra, y luego dejó de asistir porque no tenía como pagar. Señaló que luego de la terminación la demandante le tocó vender tamales y hacer detalles para vender y sacar si hija adelante y que en la actualidad tiene un trabajo en el hospital como facturadora. Finalmente indicó que le consta lo señalado porque la conoce hace mas de 10 años y que regularmente se encuentran y la demandante le cuenta cosas de su vida.

Mayra Alejandra Alvarez Bustos, quien es Ingeniera industrial, actualmente está como jefe del sistema integrado de gestión y mejora continua en Cementos Tequendama. **(tacha por esa razón)** Adujo que ella fue la jefe directa de la demandante. Frente a las razones del despido dijo que fue una decisión de la compañía, hubo un recorte de personal, adujo que luego del reintegro hubo una variación de las funciones de la demandante debido a que cuando se reintegró la demandante ya contaban con los turnos adecuados, fue reintegrada para hacer labores administrativas en el área de seguridad y salud en el trabajo, pero ya no realizaba turnos, el horario era de lunes a viernes de 7 a 5 y para completar las 48 horas venía los sábados, que ese horario es el que cumplen todos los que trabajan en el área administrativa. Señaló que la terminación del contrato fue mutuo acuerdo. Adujo que la demandante le comentó en algún momento que tenía una niña y que el esposo o papá de la niña falleció, pero no tiene claro en qué condiciones vivía o con quién vivía. Señaló que el salario básico antes y después del reintegro es el mismo, que por tanto no tiene recargos ni horas extras, porque no las ejecutaba, ya que laboraba de 7 a 5 pm. Señaló que no tiene conocimiento que para el ingreso como tal necesitara un correo de autorización, el correo de autorización tanto para el ingreso para la salida de la planta sólo se envía, así se hace en horarios extra diferentes a las horas de ingreso y salida, o sea, si sale o ingresa en

horarios diferentes a las 7 a las 5 de la tarde se tiene que enviar un correo, pero se ingresa en horario normal, no se requiere correo para ninguna persona. Manifiesta que debido al reintegro ella habló con la directora de talento humano y le manifestó que tenía los turnos completos, pues entonces acordaron entre ellas que la iban a asignar a labores administrativas para dar cumplimiento a la orden de reintegro.

María Paula Perdomo Gómez, indicó que es contador público, coordinadora de nómina y compensación en Cementos Tequendama. (**tacha por esa razón**), que el contrato de la demandante terminó mediante un mutuo acuerdo, y que sabe que luego, en cumplimiento de una acción de tutela, se reintegró, y con posterioridad el mutuo acuerdo fue dejado en firme porque la demandante no interpuso demanda ordinaria laboral, que la demandante mantuvo el salario y que el horario fue manejado por el jefe inmediato dentro de las condiciones de los horarios que tienen en la empresa. Señaló que una vez quedó en firme el acuerdo de diciembre de 2018, ella le hizo la liquidación, en la que además de las prestaciones sociales se le restituyó el bono que les habían dado como auxilio para el pago su Seguridad Social los siguientes 3 meses, ese pago también se restituyó en la liquidación. Aclaró que al momento del reintegro la hicieron un cruce de cuentas y que luego de los 4 meses se le volvió a cancelar todos esos dineros *“si mi memoria no me falla, a ella se le pagó como un mutuo acuerdo de alrededor de \$4.200.000 más o menos y un auxilio que le menciono de Seguridad Social por 3 meses, que era como de millón y medio cuando ella se reintegró, como la orden del juez en su momento era que digamos que hiciéramos como si nunca se hubiese ido, nos tocaba pagarle todos estos meses, como 3 meses de salario y lo que se hizo fue cruzar con ese con el mutuo acuerdo y ese bono y una vez se dejó en firme el mutuo acuerdo en agosto, esos dos pagos se le volvieron a cancelar, o sea, se restituyeron.”* A la pregunta si sabía si al momento de la terminación de contrato tenían personas a cargo, contestó: *“Si nosotros hacemos anualmente una actualización de datos personales con el objetivo de tener insumo para las actividades de bienestar, localizar a nuestros trabajadores si tienen algún accidente, además por el cumplimiento de otras normas de sarlaft y mediante esa información nosotros pues tenemos conocimiento de que ella tiene una hija, una niña, si no estoy mal”*. A la pregunta: *“atendiendo a que usted conoce las bases de datos y que se están actualizando y todo, menciónale si al momento de la terminación del contrato con Sandra milena Cárdenas, la señora era madre cabeza de familia y tenía hijo menor de edad.”* Contestó: *“Si nosotros conocemos los hijos, si ellos lo reportan, digamos, si los afilian al sistema general de Seguridad Social y si ellos manifiestan su estado civil en las actualizaciones de datos personales, nosotros pues tenemos conocimiento de toda esa información”*. Respecto a si

conocía si la demandante es madre cabeza de familia, adujo: *“Pues puntualmente madre cabeza de familia yo no podría dar fe de ello, porque vuelvo y le digo pues, o sea, me tocaría revisar la actualización de ese año, a ver si ella colocó que era soltera y que tenía a su hija, el tema de la hija yo pienso que sí, sobre todo porque todos ellos las afiliadas a cajas de compensación y EPS y demás, pero como tal su condición de madre cabeza de familia, yo no podría dar fe o tocaría revisar la actualización de este año para ver si ella lo manifestó ayer su condición de soltera”*. Asimismo, indicó que conforme a la actualización de datos que se hace anualmente, se advierte que la demandante tiene una hija menor de edad y que el señor Jefferson García, la referencia como compañera permanente y coloca a su hija como hijastra como su núcleo familiar de manera explícita. Adujo que en el cruce de cuentas el grueso de la suma se descontó de los salarios que teníamos que pagarle de esos meses que la reintegramos, ahí se descontó la gran parte del dinero, pero quedó un diferencial que fue el que se le descontó por nómina como en las siguientes 3 nóminas como de a \$290.000 *“si no estoy mal”*. Señaló que los inspectores de trabajo en el año 2018, estaban por el orden del \$1.270.000 u 80.000, más o menos, y para el año 2019 ese mismo grupo de personas estaba en alrededor de \$1.356.000 *“si no estoy mal”*, más o menos y que recibían horas extras alrededor de \$250.000 y \$300.000; más adelante dijo que ella no puede dar fe de que al momento de la terminación del contrato, la demandante tenía la condición de madre cabeza de familia.

Por su parte, **Ana Milena Oviedo Cita**, analista de administración de personal en la empresa Cementos Tequendama SAS. (**tacha por esa razón**), señaló que el contrato de la demandante finalizó por un mutuo acuerdo; luego se hizo un reintegro laboral y luego de cumplir con los términos legales nuevamente se le terminó el contrato por el mutuo acuerdo, manifestó que ella se reintegró con las mismas condiciones laborales de los de sus compañeros; seguidamente aclaró que tiene entendido que al momento del reintegro los cargos ya estaban ocupados por lo que se reubicó en la misma área pero con funciones diferentes con un horario administrativo de 48 horas.

La demandante señaló que ingresó a laborar el 5 de noviembre de 2015 en el cargo de inspector de seguridad y salud en el trabajo y que luego del reintegro tuvo un horario de 7 a 5, y 3 días los sábados, y le dijeron que era apoyo en el área SCT y que en el horario anterior era de lunes a viernes 12 horas turnos día y turnos noche, fines de semana o festivos, cumpliendo las 48 horas y que los últimos dos meses tuvo horario hasta las 7pm. Señaló que luego del

reintegro realizó con la demandada un cruce de cuentas y lo que quedó debiendo al empleador lo convino pagar en los 4 meses. A la pregunta “*como es cierto, sí o no, que el 14 de diciembre de 2018 usted suscribió de manera libre, voluntaria y espontánea un acuerdo para la terminación del contrato de trabajo con Cementos Tequendama*”, contestó: *Sí señor, yo firmé ese día, la verdad yo salía de un turno de noche que me tocó quedarme, cómo lo expresé en mi demanda, mi jefe Mayra Álvarez me llamó y me dijo que me tenía que quedar, cuando yo llegué había un grupo de personas más, no sabíamos el motivo cuando ya la doctora Carolina nos informa y nos hacen pasar uno a uno a otra oficina donde ya tenía todos los documentos listos, yo la verdad me sentí mal, porque, pues finalmente cumplí con mis actividades a cabalidad, en ese momento nos tenían todos los documentos cuando ingresé con la señora yo le dije, qué pasa si yo no firmó este documento. La señora me dijo, no es que ya se tomó la decisión, igual si usted no lo firma, usted pierde estos beneficios que les estamos dando y pues ya se toma que de la portería no puede pasar, esa fue la respuesta de la señora en el momento, entonces yo me vi presionada a firmar*”. Señaló que el señor Jefferson David García es el novio. Frente al motivo por el cual no interpuso demanda, dijo: “*No, no interpose demanda, el motivo fue porque la verdad yo seguía siendo madre cabeza de familia y pues me imaginé la verdad que no, que seguía por no haber cambiado mi situación y por otro lado, no tuve tampoco pues el recurso económico para contratar un abogado en ese momento*”; que trabaja actualmente en un hospital mediante prestación de servicio. Adujo que la demandada le canceló la totalidad de salarios y aclaró que ella tuvo que hacer una devolución de una plata que quedó debiendo luego de hacer cruces de cuentas, por ocasión del reintegro. Indicó que dentro de la liquidación final de acreencias laborales, canceladas el 9 de agosto de 2019, se le reconoció una suma conciliatoria. A la pregunta: “*Por favor infórmele al despacho, de acuerdo con sus respuestas anteriores, en efecto a la respuesta a la pregunta segunda que le fue realizada por este apoderado, si usted suscribió un acuerdo de terminación por qué manifiesta en su escrito de demanda que la terminación del contrato fue sin justa causa*”, contestó: “*Bueno, yo lo estoy diciendo que fue sin justa causa porque a la fecha yo como les comenté al comienzo, no tuve inconvenientes con la empresa de ningún tipo, tuve dos descargos, después de que tuve un pequeño altercado con uno de los jefes del área de producción tuve dos descargo seguidos, fue lo único que de pronto por ese lado lo hubieran podido tomar, pero no tuve una justa causa, para mí que me hubieran dicho no, pues no hay dinero, porque pues por la empresa que tenía pues su situación económica, no sé si suene mal, pero de pronto habían personas que sí han cometido o cometieron errores para que la empresa llegara a ese estado, que no se tuvieron en cuenta, de pronto si debieron tomar esa decisión con esa persona, un ejemplo la persona que hizo un daño a un equipo que tuvo muchos millones de pesos que la empresa tuvo que por ese motivo supuestamente sacar gente, de pronto esa persona si tuvo ese motivo sí, para mí eso es un motivo, pero yo la verdad no hice dentro de mis actividades en la empresa, algo que ameritará que me sacaran, ahí mi jefe no vio en ese entonces mi situación, tanto el de la persona*”

que en esa época me hizo fue persecución laboral, supo lo del papá de mi hija, que ni siquiera me dieron los días por no estar viviendo con él no me los dieron, estaba en vacaciones, luego viene, pues la muerte de él, luego viene que me despidan, para mí eso no fue justa causa, a mí que me despidan porque de pronto yo hice algo, y soy consciente que si yo hice algo sáquenme pero pues, también soy consciente de que si hay personas que han hecho otras cosas porque no las tienen en cuenta para de pronto esos despidos, pienso yo, y yo lo firmé, porque muy bien lo dije en la demanda, madre soltera cabeza de familia que yo dije, qué hago ahorita sin plata, en el momento estaba estudiando, no tenía licencia y había otra persona que estaba sin licencia también y ahorita para la parte de seguridad y salud en el trabajo es muy difícil conseguir trabajo sin la licencia, entonces de ahí para acá, ha sido difícil para mí, no he podido conseguir trabajo en mi área, porque seguía estudiando pero me ha tocado con las uñas sacar mi profesión adelante, poderme graduar el año pasado para poder conseguir un trabajo estable y no estar sin contrato ni una mensualidad, entonces para mí fue sin justa causa.

El representante legal de la demandada adujo que no hubo cambios en las condiciones laborales de la demandante luego del reintegro; que empezó a desarrollar labores administrativas propias del cargo, como apoyar en temas de inducción, diligenciar la matriz de información, apoyo en inspecciones; que la terminación del contrato en el año 2018 fue por mutuo acuerdo por la difícil situación económica que vivía la empresa. Respecto al acuerdo de pago, realizado después del reintegro, contestó: *“Al momento en que hay una orden de reintegro de la señora Sandra, se suscribe con ella un acuerdo de compromiso, en el cual se dejan determinadas las condiciones de reingreso, haciendo caso a lo que ordena la tutela. Entre ellas se acuerda que a la señora Sandra, que se le había pagado una suma de 5.779.897, en virtud del mutuo acuerdo que repito, ella firmó de manera voluntaria y nunca fue coaccionada, esas cifras se compensan con el valor que ordena la tutela por el hecho del reintegro que asciende a la suma de \$4.709.114, se compensan estas dos sumas, ante lo cual ella está de acuerdo y se genera una diferencia a favor de Cementos que tiende a más de \$1.070.783, este saldo se acuerda que se va a pagar en cuatro cuotas, que asimismo se procede a hacer el debido descuento con autorización de ella, porque ella firma este acuerdo de cumplimiento y de compromiso del reintegro.”*

Conforme al material probatorio obrante en el proceso, lo primero que debe tener en cuenta es que como ya se indicó, la orden de reintegro a favor de la demandante emitida por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá el 20 de marzo de 2019, lo fue de manera transitoria, aunque vinculante y obligatoria, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. En virtud del carácter transitorio de la acción de tutela, la Corte Constitucional ha indicado que *“de conformidad con esta disposición, de una parte, la orden de tutela permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente –el juez ordinario laboral– utilice para decidir de*

fondo sobre la acción instaurada por el afectado y, de otro, a esta acción deberá acudir el tutelante en el término que se le fije –que no puede ser superior a 4 meses–, so pena de que decaiga la protección constitucional.(T 102 de 2020).”; en el caso bajo estudio, no es objeto de discusión que la demandante no acudió a la justicia ordinaria dentro del término de 4 meses, como se lo indicó el Juez constitucional; por tanto, la protección dada en esa oportunidad cesó; de igual modo, la parte demandante enfoca sus pretensiones en la situación que estaba viviendo el 9 de agosto de 2019, insistiendo que las causas que dieron origen a la acción de tutela aun persistían para esa fecha, incluso en el interrogatorio de parte manifestó que no presentó la demanda dentro de los 4 meses, porque ella pensaba que como su situación no había cambiado seguía siendo madre cabeza de familia como lo había indicado el juez de tutela, manifestación errónea, pues la Sala recuerda, que el amparo fue concedido de forma transitoria. Ahora, en el caso bajo estudio, la demandada no acudió a la justicia ordinaria para que se ventilara y definiera de forma definitiva la condición de madre cabeza de familia, que supuestamente tenía al momento en que se le terminó su contrato de trabajo el 14 de diciembre de 2018, ante tal omisión, en agosto del año 2019 la demandada hizo efectiva la terminación del vínculo laboral, sin embargo, la demandante debía acreditar el cumplimiento de los requisitos para considerarse como madre cabeza de familia, cuando terminó su vínculo laboral, esto es, el 14 de diciembre de 2018, y no el 9 agosto de 2019, como lo indica la parte actora de forma errónea.

Aclarado lo anterior, de las probanzas que obran en el proceso, se advierte que se encuentra acreditado y no es objeto de discusión que la demandante es madre de la menor DIANA XIMENA RAMIREZ CÁRDENAS, quien nació el 21 de octubre de 2009, conforme el registro civil de nacimiento (pág. 27 PDF 0006), así como que el papá lo fue el señor JAIRO ANTONIO RAMIREZ YEPES, quien falleció el 16 de junio de 2018 (pág. 26 PDF 0006), por lo que se presume que la señora Sandra Cardona tiene la responsabilidad de su menor hija de forma permanente, pues existe una evidente imposibilidad del padre de proveer a su manutención. Ahora, si bien el a quo manifestó que la demandante no acreditó que no recibiera ayuda de las personas con las que convive, esto es mamá y papá, pasó por alto que la demandante señaló que ella es la que ayuda a sus papás; asimismo, la señora María Eugenia, madre de la demandante, señaló, bajo la gravedad de juramento, que no trabaja, por tanto, la demandante tiene la responsabilidad solitaria para sostener el hogar, siendo menester recordar frente a este punto que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que le

corresponde a la contraparte probar que efectivamente la trabajadora cuenta con ayuda de su núcleo familiar, existiendo una inversión de la carga de la prueba; al respecto se puede consultar la sentencia SL1760-2021 Rad. 72364 del 11 de mayo de 2021, donde se indicó: *“En la providencia CSJ SL696-2021, rad. 75680, la Sala afirmó que: Precisamente, en relación con este punto la Corte ha tenido el debido cuidado de no exigir cargas desproporcionadas. Así, respecto de la demostración del requisito de deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, que en este caso extrañó el Tribunal, en la mencionada sentencia CSJ SL1496-2014 la Corte adoctrinó que si quien alega la referida calidad de madre cabeza de familia plantea la negación indefinida relativa a que ninguno de los miembros de su núcleo familiar le brinda ayuda, o bien afirma que es la proveedora única de la familia, en tales casos no se requiere prueba y por tal razón la carga de acreditar lo contrario se traslada a la contraparte, conforme el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, regla probatoria que hoy está contemplada en el artículo 167 del Código General del Proceso, vigente en este asunto. Así lo explicó la Corporación: [...] “Tampoco se tiene noticia de alguna otra fuente de ingreso, que permitiera pensar en que la demandante no era la proveedora única de la familia, además de que la prueba de dicho supuesto no le correspondía a la parte actora, al constituir una negación indefinida planteada desde la misma solicitud ante la entidad demandada”.*

Conforme lo anterior, encuentra la Sala que si bien la testigo MARIA PAULA PERDOMO GÓMEZ señaló que el señor Jefferson García, quien trabaja para la demandada, relacionó a la demandante como su compañera y a la hija de ella como su hijastra, tal manifestación resulta insuficiente para acreditar que efectivamente la demandante no era la proveedora única de la familia, para el 14 de diciembre de 2018, pues por una parte no se indicó la fecha en la cual el señor Yeferson hizo tal manifestación, y con la misma no se acredita que efectivamente le ayudaba a la demandante y a su hija; ni siquiera se acreditó que convivieran juntos, pues la mamá no aludió a tal situación; contrario a ello, fue reiterativa en indicar que era su hija Sandra la que se encargaba de la manutención de la casa, y por tanto cuando quedó sin trabajo le tocó dedicarse a otras actividades; de idéntica manera, si bien la mamá no hizo referencia a que también vivían con el papá de la demandante, esa situación no es significativa porque la parte demandada ni siquiera hizo alusión alguna que esa persona ayudara económicamente a la demandante ni a su hija, tampoco que fuera el que se encargara de la manutención del núcleo familiar. Ahora, el hecho que la demandante en la actualidad cuente con un trabajo, sea estable o no, no significa que por esa razón pierda su condición de madre cabeza de familia, porque la misma se verifica es al momento de la terminación del contrato de trabajo, en este caso, el 14 de diciembre de 2018.

Ahora, además de la condición de sujeto de especial protección, debe demostrarse que se dio aviso al empleador de dicha condición, frente a lo cual, encuentra la Sala que la testigo María Paula Perdomo, quien ostenta el cargo de coordinadora de nómina y compensación, informó que la empresa cuenta con una base de datos que se actualiza cada año con información de los trabajadores, donde se indica si tienen hijos y el estado civil de los mismos, por lo que se le cuestionó si se conocía si la demandante era madre cabeza de familia, a lo que adujo que cree que el tema de la hija sí, pero que tendría que revisar la base de datos para verificar si colocó si era soltera o no; llamando la atención de la Sala que si bien adujo que debía recurrir a la base de datos para revisar el estado civil de la demandante, sin embargo, dijo con total seguridad que en la base de datos, el señor Jefferson García referenció a la demandante como compañera permanente y que colocó a la hija de la actora como hijastra. Ahora, la demandante en el interrogatorio de parte adujo que la jefe supo lo del papá de la hija y que *“ni siquiera me dieron los días porque pues por no estar viviendo con él no me los dieron, estaba en vacaciones, luego viene, pues la muerte de él, luego viene que me despidan, para mí eso no fue justa causa”*, al preguntarle a la señora MAYRA ALEJANDRA ALVAREZ BUSTOS, quien adujo que fue la jefe inmediata de la demandante, sobre las condiciones de la vida personal de la señora Sandra, contestó: *“Ella en algún momento me comentó, pues que tenía una niña y que su esposo o el papá de la niña falleció, es lo que tengo entendido”*, manifestación que corrobora lo indicado por la demandante respecto al conocimiento de su jefe inmediato, no solo de que tenía una hija, sino que el papá de la menor había fallecido. También se advierte que conforme lo señalado tanto en la contestación de la demanda como en los alegatos de conclusión que se presentaron en esta instancia, se advierte que la demandada no arguyó que al momento de la terminación del contrato de trabajo desconocía que la demandante tenía una hija menor de edad ni que el papá de la misma había fallecido, pues se advierte que refirió que la actora no era sujeto de protección de madre cabeza de familia por no encontrarse en el marco de la supresión y reestructuración de una entidad del Estado, y que quedó acreditado que la demandante cuenta con el apoyo familiar y un compañero sentimental, sin que en ningún momento se advirtiera desconocimiento sobre el fallecimiento del papá de la hija de la demandante, pues adicional a lo ya indicado, basaron su defensa en que el contrato terminó por mutuo acuerdo; por tanto, son indicios de que la demandada no ignoraba dichas condiciones de la demandante, situación con la

que se advierte su calidad de madre cabeza de familia al momento de la terminación del vínculo laboral, esto es, el 14 de diciembre de 2018.

Ahora, una cosa se debe tener presente, el hecho que la demandante haya acreditado su condición de madre cabeza de familia, no significa que se va a acceder a las pretensiones de la demanda, pues no se puede pasar por alto, que en materia de estabilidad laboral reforzada la Corte Suprema de Justicia ha indicado que tal protección no es ilimitada, pues en el caso de las madres cabezas de familia, si se termina el contrato de trabajo por una causal objetiva o un mutuo acuerdo, no hay lugar a la protección especial que se solicita, al respecto se trae a colación la sentencia SL1580-2022 de 10 de mayo de 2022, donde se indicó: *“En todo caso, importa recordar que, tal como lo ha dicho esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia no es ilimitada ni absoluta, dado que pueden ser desvinculadas siempre que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo debidamente comprobada, o hasta que cesen las condiciones que originan la protección especial (CSJ SL696-2021). En el presente asunto quedó definido que el contrato terminó por la expiración del plazo presuntivo, sin que se advierta por ese solo hecho un acto discriminatorio por parte de la empleadora, que imponga la necesidad de una protección especial en sede judicial.”*. De igual modo, mutatis mutandis, en la sentencia SL2330 del 31 de mayo de 2021, se señaló: *“En tales condiciones, no incurrió el Juez de alzada en ningún yerro jurídico, pues al culminar el vínculo laboral por mutuo acuerdo entre las partes antagónicas de la litis no podía surgir el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y menos aún se requería de la autorización del Ministerio de Trabajo, pues ello opera cuando se está en presencia de un despido.”*

De acuerdo con dicha jurisprudencia es claro que si existe una terminación del contrato por mutuo acuerdo no se da aplicación al amparo de estabilidad laboral reforzada, pues este opera únicamente en caso de despido, por lo que no se puede pasar por alto, que en el caso bajo examen, la parte demandada ha insistido que no existió un despido sino una terminación del contrato por mutuo acuerdo, por tanto, se deberá entrar a estudiar este punto, para determinar si hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda.

El juez señaló en la sentencia que si bien la parte demandada manifestó que la terminación del contrato del 14 de diciembre de 2018 se dio por mutuo acuerdo, agrega que el apoderado de la parte demandada en los alegatos de conclusión indicó que la demandante se negó a firmar el acta y que por esa razón interpuso la acción de tutela; y que para el 9 de agosto de 2019, los

efectos del fallo de tutela del 20 de marzo de ese año habían cesado, por lo que el demandado podía dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización, y que al estudiar la causal invocada por la demandada, esto es “*terminación de los efectos jurídicos del fallo de tutela de segunda instancia que ordenó su reintegro laboral, que implica su desvinculación de la compañía*”, los mismos no se encuentran establecidos en el Artículo 62 del C.S.T.; asimismo, anotó “*que la interpretación por parte del empleador no guarda estricta relación con lo dispuesto en el fallo de tutela de segunda instancia proferido el 20 de marzo de 2019 por este mismo despacho judicial, por dos razones fundamentales, la primera porque el fallo del 20 de marzo de 2019 al ordenar el reintegro de la trabajadora sin solución de continuidad, en estricto sentido declaró ineficaz la terminación del contrato del 15 de diciembre de 2018, por lo que no puede verse como una nueva relación laboral independiente, surgida entre la fecha del reintegro 27 de marzo de 2019 al 9 de agosto de 2019. La segunda y aún más importante es que el fallo respecto de la terminación del 15 de diciembre de 2018 definió la situación e hizo tránsito a cosa juzgada constitucional, declarándolo ineficaz, por lo que independiente que la accionante aquí demandante hubiere presentado la acción ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes, en virtud del amparo constitucional transitorio, sobre ese aspecto particular, la terminación del contrato el 15 de diciembre de 2018, la situación ya había sido definida, en otras palabras, el hecho que la demandante Sandra Milena Cárdenas Cristancho, no hubiese iniciado la demanda ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes al fallo de tutela, no anula las consideraciones que respecto a la ineficacia de la terminación del contrato del 15 de diciembre de 2018, el juez constitucional decantó, situación diferente son los efectos posteriores al fallo que se veían afectados con la inactividad de la parte accionante, tal y como la parte resolutive de aquella providencia expresó, de modo que una vez cumplidos los 4 meses siguientes al fallo de tutela, sin que la parte accionante hubiese iniciado la correspondiente demanda ordinaria laboral, Cementos Tequendama sí podía terminar unilateralmente el contrato de trabajo, pero no valiéndose de la supuesta anulación del fallo de tutela como lo expresó en la carta de terminación del 9 de agosto de 2018, sino bien, alegando una justa causa para la terminación del contrato, o bien unilateralmente y sin justa causa, pero pagando la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T.*”

Ahora, tanto la parte demandante como demandada allegaron la carta del 9 de agosto de 2019, en la que CEMENTOS TEQUENDAMA S.A.S. le informa a Sandra Cárdenas: “*En cumplimiento del Fallo de Tutela Segunda Instancia No. 2019-0053 que profirió el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá el día 20 de marzo de 2019, me permito indicar que ha cesado los efectos jurídicos del reintegro laboral ordenado. Lo anterior, en atención a la parte resolutive de la Sentencia de Segunda Instancia que ordenó: PRIMERO: REVOCAR en su integridad el fallo de veintisiete (27) de febrero de dos mil diecinueve (2019) proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Suesca, y en su lugar, CONCEDER el amparo*

al derecho de estabilidad laboral reforzado a la madre cabeza de hogar SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO (...). QUINTO: ADVERTIR a la accionante SANDRA MILENA CARDENAS CRISTANCHO que el amparo concedido en la presente sentencia cesará si en el término de 4 meses contados a partir del presente fallo, no instaura la acción ordinaria ante el Juez Laboral para que decida definitivamente la controversia, de conformidad con el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. En este orden de ideas, el Fallo de Segunda Instancia de fecha de 20 de marzo de 2019 ha perdido sus efectos jurídicos los cuales solo operaban de manera transitoria y hasta que interpusiera la acción correspondiente ante la jurisdicción laboral, situación que no ocurrió dentro de los meses dispuestos en el numeral quinto del fallo de tutela conforme lo anterior es preciso indicar, que la terminación de los efectos jurídicos del Fallo De Segunda Instancia que ordenó su reintegro laboral implica su desvinculación de la Compañía. Por lo anterior, la desvinculación de la Compañía se hace efectiva a partir del viernes 09 de agosto. Le indicamos que la liquidación de contrato de trabajo se entregará el viernes 09 de agosto de conformidad con las disposiciones legales correspondientes” (pág. 11 PDF 0001), tiene una nota de la demandante “a la fecha quiero dejar claro que continuo con mi reclamación ya que me están vulnerando mis derechos y a la (sic) hoy 09 Agosto de 2019 no se dio total cumplimiento a la sentencia de Juez continua mi situación Madre cabeza de hogar”.

Teniendo en cuenta que, tal como lo indica la parte demandada, en el caso bajo estudio no se puede pasar por alto que las partes suscribieron un acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo el 14 de diciembre de 2018, el cual, si bien fue declarado ineficaz en su momento por el juez de tutela, tal declaración no fue definitiva sino solo de manera transitoria, como se desprende el fallo respectivo, o sea que el mismo no es vinculante para el Tribunal, con la particularidad que dicha declaratoria quedó sin efecto, en el momento que la demandante omitió acudir a la justicia ordinaria en el término que le dio el juez de tutela para que estudiara y decidiera la condición de madre cabeza de familia por ella alegada; por tal razón, no resulta descabellado que la parte demandada una vez advirtió la inactividad de la demandante, resolviera dar cumplimiento a los efectos del acuerdo suscrito entre las partes, situación que el a quo pasó por alto, pues no reparó en el documento suscrito como se advierte en el PDF 006, y junto a la firma aparece 14 de diciembre de 2018 y una huella dactilar; sin que se deje de lado que la demandante, en el interrogatorio de parte, aceptó haber firmado dicho documento, incluso señaló que junto a ella había un grupo de personas a las que se les informó sobre la existencia de ese documento, y si bien manifestó que la jefe Maira Álvarez le dijo que si no firmaba perdía los beneficios que se les estaban dando, viéndose presionada a hacerlo, esa manifestación resulta

insuficiente para establecer la existencia de algún vicio en el consentimiento que deje sin valor ese documento, ya que se trata de su propio dicho, a lo que se suma que ni siquiera ha solicitado la nulidad del referido documento. Contrario a ello ha aceptado que recibió las sumas conciliatorias señaladas en dicho documento y que incluso cuando se le reintegró, al hacer un cruce de cuentas, ella salió debiéndole a la empresa una suma que le fue descontada de nómina. Nótese que el 9 de agosto de 2019, cuando se dispuso volver a darle efectos a esa acta de terminación de mutuo acuerdo, se le reconoció nuevamente la suma conciliatoria, la cual, contrario a lo señalado por la parte actora, no se le puede dar la connotación de indemnización por despido sin justa causa, pues de ningún documento se colige que el motivo de la terminación del contrato haya sido ese. Con lo anterior, es claro que el vínculo laboral de la demandante terminó por mutuo acuerdo, razón por la cual no hay lugar a conceder a la actora la estabilidad laboral solicitada, y tampoco las condenas subsidiarias, pues las mismas también dependían de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Por lo que, en ese orden, se revocará la sentencia en los numerales cuarto, quinto, sexto, octavo, noveno y se confirmará en lo demás.

Finalmente, resulta oportuno reiterar que la Sala no está de acuerdo con la manifestación del a quo en cuanto a que existe cosa juzgada frente a las consideraciones del juez de tutela al momento de conceder el amparo, pues de ser así no tendría razón de ser que se le haya concedido 4 meses para demandar, pues se entiende que tal amparo se dio de forma transitoria, condicionado a lo que el juez ordinario determinara, sin que la decisión de este tuviera que ser idéntica de la del juez constitucional, porque incluso en el evento de que la demandante hubiera iniciado una demanda laboral de forma oportuna, el juez habría podido llegar a una conclusión diferente al que se llegó por vía de tutela, esto es, que no acreditó la calidad de madre cabeza de familia en el momento de terminación del contrato de trabajo o que no había lugar a la ineficacia de la terminación del contrato. Se equivoca también la demandante cuando indicó que no demandó porque seguían vigentes las causas que dieron lugar al amparo, pues con ello se desconoce el carácter transitorio de la acción de tutela.

Así se dejan estudiados y resueltos los recursos de apelación de ambas partes.

Las costas de esta instancia son a cargo de la demandante por perder el recurso, como agencias en derecho de esta instancia se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal; las de primera estarán también a cargo de la parte actora.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 20 de abril de 2022 por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá – Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral de SANDRA MILENA CÁRDENAS CRISTANCHO contra CEMENTOS TEQUENDAMA S.A. respecto a los ordinales 4º, 5º, 6º, 8º y 9º, conforme lo expuesto en la parte motiva; en su lugar absuelve de tales pretensiones, por las razones indicadas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

TERCERO: Costas de esta instancia, a cargo de la demandante. Por agencias en derecho de esta instancia se señala el equivalente a un (1) salario mínimo legal; las de primera estarán a cargo de la parte actora.

CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria