



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL
MOSQUERA CUNDINAMARCA

14 de marzo de 2023.

TUTELA: 2023-00333
ACCIONANTE: INGRID LILIANA DIAZ
ACCIONADOS: FIBERGLASS S.A.S.
Acción de Tutela.

I. ASUNTO

Resuelve el Juzgado la acción de tutela impetrada por la señora **INGRID LILIANA DIAZ** contra **FIBERGLASS S.A.S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital y móvil.

II. ANTECEDENTES

1. Aspectos Fácticos.

Manifiesta la gestora del amparo que, el día 19 de septiembre de 2022, empezó a trabajar para la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, mediante contrato de trabajo a término fijo, “*en el cargo de operaria de servicios generales, prestando personalmente el servicio y recibiendo órdenes en una jornada correspondiente a turnos rotativos de 8 horas*”, devengando un salario correspondiente \$1.126.000,00 M/Cte.

Afirma, que el 20 de noviembre de 2022, se afilió a la organización sindical SINTRA FIBERGLASS, situación que considera, “*influenció la terminación de su contrato de trabajo.*”

Indica que, el 6 de febrero de 2023, fue notificada de la terminación de su contrato de trabajo por medio de una carta remitida por la representante legal del empleador.

Agrega que, sostiene todos los costos de su hogar, “*tengo bajo mi cargo afectiva, económica y emocionalmente la custodia y cuidado de mis 3 hijas Salome Avila Diaz, Samanta Avila Diaz y Sarai Diaz*”, presentándose una deficiencia sustancial en cuanto al apoyo económico y afectivo por parte del padre de las niñas.

Informa que, actualmente no cuenta con ningún trabajo ni ingreso económico que le permita sostener todas las cargas y obligaciones familiares.

Concluye que, “*al despedirme en las condiciones descritas, se violó mi derecho a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, el mínimo vital y*

móvil, y el debido proceso. porque no se surtieron los trámites legales pertinentes en mi amparo como sujeto de especial protección.”

2. Pretensiones.

Solicita la accionante se le protejan sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital y móvil, y en consecuencia, se ordene a la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, *“el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando, el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato y que mientras mantenga su condición de madre cabeza de hogar se me garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*

3. Actuación Procesal.

Mediante providencia de fecha 2 de marzo de 2023, se admitió la solicitud de tutela y se ordenó la notificación la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, para que ejerciera su derecho de defensa.

En igual dirección, se vinculó a **SINTRA FIBERGLASS y al MINISTERIO DE TRABAJO**, para que informaran sobre los hechos expuestos por el accionante en la solicitud (artículo 30 del Decreto 2591 de 1991).

FIBERGLASS S.A.S. atendiendo el requerimiento señaló que, la accionante cumplió sus funciones tal como era su obligación contractual y no se generó falta alguna para dar la terminación del contrato por justa causa, no obstante, por la baja producción que se está dando en el primer trimestre de la anualidad comparada con el año pasado, fue necesario prescindir de algunos contratos de trabajo, motivo por el cual se dio la terminación al contrato de trabajo amparados en el artículo 6 de la ley 50 de 1990.

Sostiene que, en la entrevista de selección realizada el 11 de agosto de 2022, *“la accionante manifiesta que recibe apoyo económico del papá de las menores el cual identifica con el nombre de Oscar Javier Ávila de profesión carpintero y que vive en el sector, adicionalmente indica que en su red de apoyo se encuentra una tía que vive al lado de la casa”*.

Por lo anterior recalca, que se denota una inconsistencia entre lo declarado en la entrevista de selección y lo relatado en los hechos de la tutela.

Manifiesta, que siempre cumplió con las obligaciones laborales que surgieron del contrato con la señora **INGRID LILIANA DIAZ** en debida forma y en el tiempo estipulado, adicionalmente señala que, siempre actuó en procura del bienestar laboral de la extrabajadora como de todos los colaboradores de la organización.

Aclara que, en relación con la presunta condición de madre cabeza de familia que dice ostentar, la empresa no tenía conocimiento alguno de dicha situación, al contrario, *“la señora Díaz en su entrevista de selección indico que recibía apoyo no solo del padre de las menores, sino también de una tía que vivía en la casa contigua a la suya, adicionalmente el motivo de terminación está amparado legalmente y la empresa cumplió con los presupuestos indicados para la formalización del mismo, como es el pago de la indemnización proporcional al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.”*

Asegura que, conforme al principio de subsidiariedad, la accionante tiene la posibilidad de acudir a otros medios, si considera que sus derechos laborales están siendo vulnerados.

SINTRA FIBERGLASS contestó el requerimiento afirmando los hechos narrados por la accionante y que son materia de la presenta acción de tutela.

El **MINISTERIO DEL TRABAJO** frente al requerimiento manifestó que, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esa Entidad no es ni fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de ese Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno..

En cuanto a la *Especial Protección Madres Cabeza de Familia*, sostiene que, en desarrollo de los artículos 13, 43, 44, 46, 47 y 54 Superiores, tanto el legislador como la corte Constitucional han señalado la existencia de sujetos que gozan de una especial protección constitucional como consecuencia del estado de debilidad manifiesta en el que se encuentran, dentro de los cuales figuran, para lo que interesa a la presente causa, las mujeres cabeza de familia

Agrega que, para identificar cuándo puede predicarse respecto de una mujer la calidad de madre cabeza de familia se han establecido una serie de condiciones que pueden ser identificadas en la Ley 82 de 1993. Así pues, *“...es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, efectiva, 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 a los demás miembros del núcleo familiar”*.

III. CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas,

cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.

Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables.”

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

La sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.

Bajo esa perspectiva, en la sentencia T 118 de 2019, indicó:

(...) bajo el entendido de que *“el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y*

sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las *“personas con limitación física, sensorial y mental”* entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

Bajo esa línea, esta Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: *“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

Respecto a la **condición constitucional de las madres cabeza de familia como sujetos de especial protección y el desarrollo de acciones afirmativas en su favor**, esa corporación precisó en la Sentencia de Unificación 388 de 2005, lo siguiente:

“Pues bien, atendiendo la exigencia constitucional prevista en el artículo 43 Superior, el Legislador aprobó la Ley 82 de 1993, relativa a la protección de la mujer cabeza de familia. La norma, al igual que otras sobre las que luego la Corte hará especial referencia, busca propiciar condiciones favorables en diversos escenarios como el acceso al sistema de seguridad social en salud, a programas educativos o al fomento de la actividad económica. Su artículo 2 señala las características estructurales de la condición de madre cabeza de familia en los siguientes términos: “quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, 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.”

Al respecto la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable **(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se**

sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Así pues, 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.

(...)

De la misma forma conviene aclarar 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, en la Sentencia C-034 de 1999, MP. Alfredo Beltrán Sierra, la Corte sostuvo que el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia porque lo esencial son las cuestiones materiales. Con la misma óptica esta Corporación ha precisado que la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993 no es exigencia indispensable para efectos probatorios, toda vez que la condición de madre cabeza de familia no depende de dicha formalidad sino de los presupuestos fácticos.

Por otra parte, la Sala advierte que las acciones afirmativas genéricas autorizadas para las mujeres en el artículo 13 de la Constitución se diferencian de la “*especial protección*” que el Estado debe brindar a las madres cabeza de familia, cuyo fundamento es el artículo 43 de la Carta, pues estas últimas plantean un vínculo de conexidad directa con la protección de los hijos menores de edad o discapacitados, donde es razonable suponer que la ayuda ofrecida redundará en beneficio de toda la familia y no de uno de sus miembros en particular. De hecho, los objetivos de fondo en ocasiones se dirigen también a fortalecer la familia como institución básica de la sociedad.

Sin embargo, las acciones afirmativas no pueden extenderse sin más porque una ampliación a otros sujetos carente de rigurosos controles terminaría anulando la protección constitucional diseñada exclusivamente para la mujer como sujeto históricamente discriminado en una pluralidad de escenarios que en ningún caso es predicable de los varones. Como lo ha explicado la Corte, “*si todos los beneficios que se establecen para la mujer cabeza de familia debieran otorgarse al hombre que se encuentra en la misma situación, ningún efecto tendría entonces la protección especial ordenada por el Constituyente para la mujer cabeza de familia.*”

Lo anterior supone que las prerrogativas diseñadas para las madres cabeza de familia en virtud del artículo 43 de la Constitución podrían hacerse extensivas a los varones en circunstancias similares, con el único propósito de proteger a quienes dependen de ellos y en concreto a los menores de edad o discapacitados, que no

sólo son personas en condiciones de debilidad física (CP. artículo 13) sino que también gozan de la calidad de sujetos de especial protección en virtud del artículo 44 Superior. Justamente por ello, en la sentencia C-184 de 2003 la Corte declaró que los beneficios de la Ley 750 de 2002, sobre el apoyo especial en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a la mujer cabeza de familia, podrían ser concedidos por el juez *“a los hombres que, de hecho, se encuentren en la misma situación que una mujer cabeza de familia, para proteger, en las circunstancias específicas del caso, el interés superior del hijo menor o del hijo impedido”*

IV. DEL CASO CONCRETO

Solicita la accionante se le protejan sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital y móvil, y en consecuencia, se ordene a la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, *“el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando, el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato y que mientras mantenga su condición de madre cabeza de hogar se me garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*

De lo planteado se tiene que, orbita la controversia, respecto a la terminación unilateral de la relación contractual existente entre la señora **INGRID LILIANA DIAZ** y la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, lo que a su juicio causó la vulneración de los derechos fundamentales deprecados, en la medida que, conforme a la narración fáctica de la acción, se le desvinculó sin que se tuviera en cuenta su condición de madre cabeza de familia.

Frente a las manifestaciones de la accionante, la empresa **FIBERGLASS S.A.S.** señaló que, la desvinculación de la accionante se dio bajo los términos del despido sin justa causa, en razón al revés económico que está viviendo la compañía, y que desconocía de la condición alegada por la ex trabajadora para ostentar la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia.

Sea lo primero recalcar, que no existe un derecho fundamental que permita la conservación del trabajo o permanecer determinado tiempo en cierto empleo, no obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución Política, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez, como son, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas por la debilidad manifiesta en que se encuentran o como en el caso de estudio, las madres que demuestren su condición de cabeza de hogar.

Para el efecto, el artículo segundo de la Ley 82 de 1993, por la cual se expidieron normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, definió dicho concepto en los siguientes términos, “entiéndese por ‘Mujer Cabeza de Familia’, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, 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.

Parágrafo. Esta condición y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo”.

En desarrollo de lo planteado en la normatividad, de cara a los argumentos esbozados por la señora **INGRID LILIANA DIAZ**, referente a los criterios para determinar quién puede ser considerado como madre cabeza de familia, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación 389 de 2005, dispuso:

“Al respecto la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable

- (i) **que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;**
- (ii) **que esa responsabilidad sea de carácter permanente;**
- (iii) **no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;**
- (iv) **o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte;**
- (v) **por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.**

Así pues, 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.”

Por lo expuesto se puede concluir, que existe una ampliación en la protección, que se proyecta no en la figura del padre como tal sino en el amparo de los menores que están a su cargo, dejando claro que dicha garantía solo se materializa cuando es la madre cabeza de hogar quien provee tanto el sustento económico como el acompañamiento exclusivo de los menores en su desarrollo, crecimiento y formación.

Lo anterior en atención a que dicha medida tiene por exclusiva finalidad la protección de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, en aras de materializar la protección constitucional que el Estado debe

brindar en todos los casos a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad, respetando además el goce efectivo de sus derechos fundamentales, con el propósito de hacer manifiesta la garantía del interés superior del niño. (Sentencia T 400 de 2014).

Así las cosas, puede concluirse que, para que se consume la protección a la estabilidad reforzada por la condición de madre cabeza de familia, deberá acreditarse que la persona **(i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.** (Sentencia T 003 de 2018).

En este punto debe resaltarse lo expuesto por la corte constitucional en la Sentencia número T 153 de 2011, respecto a las pruebas en la acción de tutela, donde reseñó “*si bien la acción de tutela tiene como una de sus características la informalidad, el juez tiene el deber de corroborar los hechos que dan cuenta de la violación de un derecho fundamental, para lo cual ha de ejercer las facultades que le permiten constatar la veracidad de las afirmaciones, cuando sea del caso. **Un juez no puede conceder una tutela si en el respectivo proceso no existe prueba, al menos sumaria, de la violación concreta de un derecho fundamental,** pues el objetivo de la acción constitucional es garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, cuya trasgresión o amenaza opone la intervención del juez dentro de un procedimiento preferente y sumario. Por eso, la decisión del juez constitucional no puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela. A esa conclusión únicamente puede arribar el fallador mediante la evaluación de los hechos por él establecidos con arreglo a la ley y sin desconocer el derecho de defensa de las partes”.*

En el caso de estudio encontramos que, las pretensiones de la señora **INGRID LILIANA DIAZ** orbitan sobre su alegada condición de ser madre cabeza de hogar, señalando que es la única proveedora de su familia, conformada por sus tres hijas menores, sin contar con el apoyo del progenitor de sus hijas, aportando al plenario como pruebas relevantes para su narración fáctica, declaración juramentada de 20 de febrero de 2023, expedida en la Notaría Única del Circulo de Mosquera – Cundinamarca, en la que manifestó:

“Manifiesto que soy MADRE de SALOME AVILA DIAZ Identificada con Tarjeta de identidad No. 1.073.241.455 expedida en MOSQUERA, SAMANTA AVILA DIAZ identificada con Tarjeta de identidad No. 1.073.245,668 expedida en MOSQUERA Y SARAY AVILA DIAZ identificada con Tarjeta de identidad No. 1.073.245.669

expedida en MOSQUERA, quienes conviven conmigo bajo el mismo techo, estoy a cargo de su manutención.

Declaro que mis hijos mencionados anteriormente DEPENDEN económicamente, socialmente y afectivamente de mí, yo soy quien sufraga todos sus gastos tales como vivienda, alimentación, educación, etc; y no contamos con ayuda de otros miembros de nuestra familia. Por lo tanto, **SOY MADRE CABEZA DE FAMILIA.**

Por lo anteriormente expuesto, declaro que mi condición actual es **MADRE CABEZA DE FAMILIA.**”

También, Registros Civiles de nacimiento de las menores SALOME AVILA DIAZ, SAMANTA AVILA DIAZ y SARAY AVILA DIAZ.

Además, carta de terminación de contrato de 6 de febrero de 2023, expedida por la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, indicando como motivo de cesación, *el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.*

En este escenario, deben verificarse las pruebas adosadas al plenario, en contraposición a los presupuestos resaltados por la normatividad y la jurisprudencia, con el fin de establecer la condición de madre cabeza de familia que destaca la activante, y en consecuencia, la adquisición de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada que reclama.

Con la manifestación elevada el 20 de febrero de 2023, expedida en la Notaría Única del Círculo de Mosquera – Cundinamarca, se tiene que la señora **INGRID LILIANA DIAZ** manifestó, **(i) que tiene a su cargo la responsabilidad de sus hijas menores, (ii) que dicha responsabilidad es de carácter permanente y que (iii) no cuenta con apoyo económico para el sustento de vivienda, alimentación, educación.**

En cuanto a la citada declaración, de primera mano debe decirse que, conforme a lo expuesto en el parágrafo del artículo segundo de la Ley 82 de 1993, “Esta condición (Mujer Cabeza de Familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo”.

Téngase en cuenta que, la señora **INGRID LILIANA DIAZ** realizó las citadas manifestaciones el 20 de febrero de 2023, esto es, encontrándose concluido el vínculo contractual, que se finiquitó el 6 de febrero de 2023.

En este sentido, no era posible que la empresa accionada conociera la condición de madre cabeza de familia que declaró la accionante en cumplimiento a los parámetros del artículo segundo de la Ley 82 de 1993, pues solo lo manifestó ante el Notario transcurridos diecisiete (17) días desde la terminación de su contrato, y en tal medida, no puede observarse como vulneradora la decisión de la entidad encartada.

Obsérvese que, los presupuestos de protección de rango fundamental que sostienen la réplica constitucional de la accionante, fueron configurados con posterioridad a la cesación de forma unilateral que emitió la accionada, de lo que se contrae, que al momento del despido de la señora **INGRID LILIANA DIAZ** carecía de conocimiento absoluto de la prerrogativa que hoy se alega como base de esta acción.

Por lo expuesto, no puede exigirse a la empresa **FIBERGLASS S.A.S.** haber considerado la condición de madre cabeza de familia de la accionante al momento de la culminación contractual, cuando desconocía dicha situación.

En esta dirección, no son de recibo las manifestaciones de la activante, en tanto apropió las condiciones requeridas por la norma y la jurisprudencia para ser considerada como *madre cabeza de familia*, con posterioridad a la actuación de su empleador, sin tomar en cuenta que, conforme a lo expuesto por la Ley 82 de 1993, *Esta condición (Mujer Cabeza de Familia) y la cesación de la misma, debe declararse desde el momento en que ocurra el respectivo evento.*

Sumado a lo anterior en cuanto al requisito relativo a que, *haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar,* se tiene que en el formato de entrevista de selección, la señora **INGRID LILIANA DIAZ** plasmó:

- Apoyo económico del padre niñas Oscar Javier Ávila Carpintero – vive en el sector.
- Red apoyo, tía al lado de la casa
- Económicamente, dinero, papá – mercado, pago colegios

Así las cosas, observando las pretensiones esbozadas por la quejosa, encontramos de las pruebas reseñadas y aportadas al expediente, que además de la mención que realiza en la declaración ante la Notaría de Mosquera y los hechos que sustentan la acción, no ofrece la accionante, material probatorio alguno que permita dar certeza sobre la actuación vulnerado de la entidad accionada, y si bien, constituye las declaraciones para sustentar su condición de *madre cabeza de familia*, no puede concedérsele el fuero que reclama, en tanto sus actuaciones fueron posteriores a la fecha de despido.

De suerte, que no puede establecerse de las pruebas obrantes en el plenario, que al momento de la culminación unilateral del contrato, la señora **INGRID LILIANA DIAZ** ostentaba la condición de madre cabeza de familia, en el sentido que asumiera las obligaciones frente a sus hijos menores, y que además, *haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.*

Expuesto lo anterior, puede advertirse la improsperidad del amparo solicitado por la señora **INGRID LILIANA DIAZ**, quien no aportó material probatorio suficiente como soporte al relato fáctico en el que se sostienen sus pedidos constitucionales, pues ante su señalada condición de *madre cabeza de hogar*, no se cuenta con elementos de juicio que permitan determinar una actuación desmedida por parte de la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, que la hiciera acreedora a la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada

Por el contrario, en el presente caso se advierte que la señora **INGRID LILIANA DIAZ** se encontraba vinculada mediante contrato a término fijo a seis meses, suscrito con la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, el cual concluyó desde el 6 de febrero de 2023, sin que pueda determinarse, teniendo con base a las premisas jurisprudenciales señaladas en la parte considerativa de esta providencia, una situación que refleje de manera objetiva que fuera acreedora de la prerrogativa de estabilidad reforzada al momento de la terminación de su contrato.

Por lo dicho, no es la acción de tutela en su carácter subsidiario y residual el medio idóneo para reclamar los derechos que estima conculcados la accionante, por cuanto no reúne los requisitos necesarios para su procedencia, pues no demostró ser acreedor de la prerrogativa de *protección laboral reforzada*, toda vez que, no concurrieron los presupuestos para determinar que la finalización de su contrato ocurrió en adelanto de alguna incapacidad o durante algún tratamiento médico, que la sumergiera en estado de debilidad manifiesta, o que fuera acreedora de dicha salvaguarda, en virtud a su condición de *madre cabeza de hogar*, situaciones, que se reitera, no pudieron ser demostradas en el trámite de a presente acción.

Por lo anterior, no se puede concluir que la empresa **FIBERGLASS S.A.S.**, haya trasgredido los derechos fundamentales de la señora **INGRID LILIANA DIAZ**.

No obstante, la determinación de la legalidad del despido o terminación del contrato cuestionada por la accionante, no corresponde determinarlo a este Despacho, por lo que deberá acudir ante el juez ordinario laboral para ventilar dicho asunto, pues para este preciso evento la acción de tutela no es procedente.

Sera entonces la jurisdicción laboral ordinaria, que para el caso objeto de estudio es la competente para solucionar las controversias que surjan con ocasión de un contrato de trabajo (Código Sustantivo de Trabajo artículo segundo), dentro de los cuales se encuentra el estudio de la existencia de un trato discriminatorio en las relaciones laborales, ya sea porque dicho trato se da en materia salarial y prestacional o respecto a las condiciones materiales y temporales de trabajo.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Mosquera – Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

V. FALLA

PRIMERO: NEGAR la acción de tutela presentada la señora **INGRID LILIANA DIAZ**, quien actúa en nombre propio, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Desvincular de la presente acción a **SINTRA FIBERGLASS** y al **MINISTERIO DE TRABAJO**.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMÍTASE el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

Notifíquese y cúmplase,

**ASTRID MILENA BAQUERO GUTIÉRREZ
JUEZA**

Firmado Por:

Astrid Milena Baquero Gutierrez

Juez

Juzgado Municipal

Civil 000

Mosquera - Cundinamarca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5ffb21fc45ffb0d3ae3c5f4704b8f1b05eb8a36dcef2e4ff092505ef4a9e29c3**

Documento generado en 14/03/2023 12:16:37 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>