



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD
Medellín, cuatro de agosto de dos mil veintitrés.

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	VANESSA RIVAS MURILLO C.C. 1.036.683.569 vanessarivasm93@gmail.com
Accionada	BANCOLOMBIA S.A. notificacjudicial@bancolombia.com.co lahoyos@bancolombia.com.co
1ª Instancia	Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín cmpl18med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-40-03-018-2023-00777-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No. 204 Segunda instancia.
Tema	Estabilidad laboral reforzada, mínimo Vital, etc.
Decisión	Confirma fallo que concedió amparo.
	Expediente digital.

Corresponde a este despacho pronunciarse respecto a la impugnación que dedujo el accionado BANCOLOMBIA S.A. frente al fallo del 27 de junio de 2023 dictado por el Juzgado Dieciocho Civil de Medellín de Oralidad de Medellín dentro de la acción de tutela que en su contra interpuso la señora VANESSA RIVAS MURILLO actuando en nombre propio y en representación de sus hijos menores de edad C.G.R. y T.G.R. de quienes aquí se omitirá mencionar sus nombres como forma de protección de sus derecho a la intimidad y cuya parte resolutive determinó:

“FALLA:

PRIMERO: Conceder la tutela como mecanismo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de **Vanessa Rivas Murillo**, y mínimo vital de esta y sus hijos menores de edad **C.G.R y T.G.R.**

SEGUNDO: Ordenar a Bancolombia S.A. que dentro de **las cuarenta y ocho (48) horas** siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda con el reintegro laboral de la accionante **Vanessa Rivas Murillo** a un cargo igual o similar al que venía desempeñando. Igualmente, deberá afiliarla al Sistema General de Seguridad Social, así como cumplir con todas las demás obligaciones que la ley impone a los empleadores en este tipo de relaciones jurídicas. En el evento de que se le haya pagado conceptos por indemnización y/o prestaciones sociales se compensarán con los salarios dejados de percibir a raíz del despido.

TERCERO: Advertir a la señora **Vanessa Rivas Murillo**, que de no promover la respectiva demanda laboral dentro de **los cuatro (4) meses** siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral segundo de la parte resolutive de esta providencia.

CUARTO: Notifíquese este fallo a las partes por el medio más expedito posible y, si no fuere impugnado dentro de **los tres (3) días** siguientes a su notificación, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase
Juliana Barco González
Juez”

ANTECEDENTES

Hechos:

Narra la Sra. VANESSA RIVAS MURILLO que el 1 de noviembre de 2022 suscribió contrato laboral a término fijo con Bancolombia S.A. que el 27 de febrero de 2023 pasó a ser término indefinido a partir del 30 de abril del mismo año, como asesora de servicios.

Afirma la actora que después de haber sido una trabajadora intachable, su contrato de trabajo fue terminado el día 23 de mayo del 2023 sin justa causa, y sin considerar que cuenta con estabilidad laboral reforzada dada su situación de debilidad manifiesta, en razón de que es madre cabeza de familia con dos hijos CGR de 15 meses y TGR de 5 años de edad, quien tiene una condición especial de salud que está siendo investigada y requiere de un especial cuidado (sufre dolores de cabeza e irritabilidad, además desnutrición), y quienes dependen exclusivamente de ella económicamente como en el sistema de seguridad social, pues el padre de ellos no responde por sus necesidades básicas, ni tienen contacto, por su adicción a las drogas que le impiden ejercer rol de padre.

Insiste la actora que después de haber sido una trabajadora intachable su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa y todo su núcleo familiar está siendo afectado por no tener con qué suplir las necesidades básicas y por ello se ha vulnerado el mínimo vital, y además se han quedado sin plan de salud que los cubra y sin con qué cubrir los gastos de salud y de arrendamiento de la vivienda.

Afirma que BANCOLOMBIA conocía a través de la plataforma CONTACTADOS su situación familiar y decidió terminar la relación laboral en grave detrimento de sus derechos fundamentales y de sus hijos en contravía de la protección constitucional reforzada por ser madre cabeza de familia con dos menores de edad.

Pretensiones:

Tutelar los “derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social, al trabajo en condiciones dignas y justas, vivienda digna y al mínimo vital, tanto los míos como los de mis hijos CGR y TGR, que están siendo transgredidos por la accionada; y como consecuencia de ello ordenar a Bancolombia S.A.:”

- “Reanudar de inmediato, y sin solución de continuidad, el contrato de trabajo a término indefinido, que conmigo tiene suscrito, y disponer mi reintegro al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares o mejores.
- Pagar los salarios que he dejado de percibir, así como los respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.”

Trajo como anexos copias de:

- Copia de la carta de finalización de contrato.
- Certificado de afiliación a Comfama.
- Certificado de afiliación de Cristofer Gaviria.
- Certificado de afiliación TGR.
- Certificado de afiliación Vanessa Rivas.
- Copia de remisión con pediatría.
- Comprobantes de algunos gastos mensuales.
- Copia de contrato de arrendamiento.
- Copia de contrato suscrito con BANCOLOMBIA.

- Declaración juramentada de Valentina Berrio Díaz Y Jhon Fredy Hinestroza.
- Declaración extra juicio condición especial madre cabeza de familia.
- Documentos médicos TGR
- Comprobante de grupo familiar.
- Historia clínica pediatría TGR
- Copia de historia médica 26/05/23.
- Copia de medicamentos y recomendaciones.
- Copia de órdenes y exámenes de TGR
- Copia de registro civil CRISTOPHER GAVIRIA.
- Copia de registro civil TGR
- Copia de consulta telemedicina médico general.
- Certificado laboral BANCOLOMBIA.

Admisión de la acción de tutela:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 20 de junio de 2023 admitió a trámite la tutela y concedió al banco accionado el término de un día para que se pronunciara.

Respuestas al libelo de tutela:

BANCOLOMBIA S.A. contestó admitiendo que existió el vínculo contractual con la accionante Sra. Rivas y que el mismo finalizó en la fecha indicada haciéndose uso de la terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador tal como se motivó en el documento de terminación.

Que no es cierto que la actora fuera una trabajadora destacada e intachable, pues contrario a ello, en diferentes oportunidades se le retroalimentó con el ánimo de ver mejoras en su actitud y desempeño, en el cumplimiento de su jornada laboral completa, en su horario asignado, e incluso en que mejorara su presentación personal, pero sus respuestas eran displicentes e irrespetuosas, y además no tuvo el acto honesto de informar que su hermana también era empleada del banco e incluso en la misma zona donde prestaba sus servicios.

Referente a la supuesta estabilidad laboral reforzada, afirma el Banco accionado que no es cierto, toda vez que para ostentar tal calidad debe acreditar una debilidad manifiesta dentro de los parámetros que ha construido jurisprudencialmente la honorable Corte Constitucional, los mismos que no acredita la accionante y que procedió a explicar en los siguientes hechos.

- No es cierto que la accionante sea madre cabeza de familia, pues no es la ÚNICA responsable por el sostenimiento de sus hijos menores de edad, toda vez que según información conocida en la Sucursal donde ella prestaba sus servicios, uno de los niños vive con su padre, el señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ C.C. 1036670204.

- No es cierto, que exista una dependencia económica total y absoluta de parte de la actora para el mantenimiento de su hogar, como se desprende de los registros civiles de sus dos hijos (...), el declarante padre es el señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ, quien es ACTIVO en el Sistema de Seguridad Social al régimen contributivo como COTIZANTE, cuya certificación obtenida de la página del ADRES; situación demuestra que es generador de ingresos económicos para responder por la manutención de sus hijos.

Resulta claro que existen herramientas legales, judiciales que permiten a la actora acudir ante la jurisdicción ordinaria, incluso a través de un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos como lo es la conciliación, buscando que se le

asigne una cuota alimentaria en cabeza del padre de los menores de edad y en favor de estos, ya si la actora no desea acudir a este mecanismo legalmente establecido, esto no puede representar una carga adicional para el empleador, teniendo en cuenta que los hijos son responsabilidad de los padres, y que en este caso, su padre cuenta con sustento económico.

Pide Bancolombia que se recuerde que los padres por el hecho de serlo asumen frente a sus hijos una serie de derechos y obligaciones, los cuales se derivan de la llamada autoridad paterna y de la patria potestad. Estos derechos deben ejercerlos conjuntamente los padres y a falta de uno de ellos le corresponderá al otro; y en el presente caso, ambos padres se encuentran con vida y son ambos a quienes les compete el cuidado personal de la crianza de sus hijos, lo que involucra la obligación de alimentarlos, cubrir sus necesidades de salud, educación, vivienda y recreación. Lo que significa que no es exclusivamente la Sra. Vanessa quien debe garantizarlo a sus hijos, pues es una obligación compartida.

Sobre la situación personal de la actora y el estado de salud de sus hijos, el Banco accionado afirma que no tiene conocimiento, pero por información conocida en la sucursal donde ella prestaba sus servicios se sabe que el padre de los niños tiene a su cargo a uno de ellos y él es cotizante al Sistema General de Seguridad Social, es decir que tiene ingresos necesarios para ayudar con el sustento de sus hijos.

Señala el Banco que no es cierto que se haya dado una violación o transgresión a los derechos fundamentales de la empleada, tampoco que se haya vulnerado su mínimo vital o se haya incurrido en conducta reprochable por parte del empleador, pues la actora no puede ser considerada sujeto de estabilidad laboral reforzada por cabeza de familia, en tanto no se satisfacen los presupuestos jurisprudenciales para tal finalidad pretendida, no hay una responsabilidad económica exclusiva respecto de sus hijos menores, incluso, el padre de estos es generador de ingresos y en cuanto a su pareja no actual no está en imposibilidad de emplearse.

Muy por el contrario, el núcleo familiar de la actora goza de ingresos, su madre, su hermana, quien es incluso empleada del Banco y el padre de sus hijos.

También es muy importante mencionar que producto de la terminación del contrato de trabajo, se consignaron como liquidación de prestaciones sociales la cuantiosa suma de \$11.381.186, que a su vez representan una estabilidad económica equivalente a mas de 16 meses de salario devengado, de manera tal que en ningún momento se dejó desprotegida ni se le transgredió derecho fundamental alguno.

Adicionalmente durante la vigencia de la relación laboral siempre se cumplió en su totalidad con el pago de todas las emolumentos y prestaciones que estaban a cargo del Banco, que si bien pudo ayudar o no sufragar esta y otras obligaciones no existe precepto legal, norma, circular u otro pacto general o interno que obligue al empleador a mantener el vínculo laboral por situaciones iguales o similares a las que expresa la accionante, pues resultaría irrisorio trasladar cargas individuales del trabajador a su empleador incluso después de terminado el vínculo laboral.

Así mismo, los menores (...) se encuentran afiliados al Sistema General de Seguridad Social como beneficiarios en el régimen CONTRIBUTIVO, certificados que se allegan como pruebas y que también pueden serlo de su progenitor, quien es afiliado activo cotizante.

Y aclaró que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 1998 sobre la cobertura de servicios y período de protección laboral, parágrafo del artículo 75, la accionante y sus beneficiarios en salud tiene derecho a un período de protección laboral de noventa (90) días, contados a partir de la fecha de su desvinculación, es decir que no pasaran de manera automática al régimen subsidiario.

Pidió recordar que con la entrada en vigencia del Decreto 3047 de 2013, norma que consagró la movilidad de regímenes entre el Contributivo y Subsidiado de Seguridad Social en Salud sin solución de continuidad, reglamentado por la Resolución N° 2635 de 2014, se garantiza que la accionante seguirá afiliada a la misma EPS, y no puede ser desafiliada ni sus beneficiarios de ésta, lo único que cambiaría es que sería el Régimen Subsidiado y no el Contributivo el que cubriría sus atenciones asistenciales y la de sus beneficiarios por lo que tampoco podrá la accionante pretender que se le otorgue una protección constitucional por cuenta de los controles o tratamientos que eventualmente requiera ella o sus hijos, toda vez que los mismos serán atendidos por la EPS, en virtud de las normas de la movilidad de regímenes, y porque la afiliación al Sistema de Salud, gracias a este Decreto no está supeditada a una vinculación laboral.

Explicó el accionado que no es cierto que la accionante sea madre cabeza de familia, toda vez que cuenta con el respaldo del padre de sus menores hijos, señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ, quien al parecer labora y tiene ingresos económicos para responder por su familia.

No obstante, lo anterior, se debe tener en cuenta que BANCOLOMBIA es una entidad privada, no del Estado. El trato especial para las madres cabeza de familia establecido en la Ley 790 de 2002, reglamentada por el Decreto 190 de 2003 no aplicaría para el caso concreto, toda vez que el Banco no es una entidad pública y por lo tanto la accionante no tenía la calidad de servidora pública. Lo anterior, de acuerdo con el artículo 13 de dicha Ley que establece lo siguiente: “Las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a los servidores públicos retirados del servicio a partir del 1° de septiembre del año 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública del orden nacional...” (Subraya fuera de texto). Por otra parte, de acuerdo con el artículo 3° del Decreto Reglamentario N° 190 de 2003, dicho trato especial opera en los casos de la supresión del cargo de los organismos o entidades públicas en la cual prestaban sus servicios los funcionarios, situación que no se asemeja a esta.

Es decir que, dichas normas tienen aplicación únicamente en el caso de retiro del servicio de funcionarios Públicos dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública del orden nacional, por la supresión de cargos de dichos organismos o entidades públicas.

No obstante, si en gracia de discusión se considerara dicha aplican también para el sector privado, tampoco procede el reintegro por el mero hecho de declarar la accionante ser madre cabeza de familia sin haber demostrado si efectivamente se encuentra cobijada por esta condición, tal y como lo dejó establecido la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-345 de 2015 en la cual manifestó que para que una madre ostente la condición de madre cabeza de hogar es necesario lo siguiente:

“[...] (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 solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella 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 o, 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.”

Además de acreditar las anteriores condiciones, la Corte ha establecido que el total abandono del hogar por parte de la pareja debe estar entrelazado con el incumplimiento absoluto y permanente de éste en sus obligaciones inherentes a su

condición de padre. Agrega la Corte en Sentencia T – 084 de 2018, que el estado civil no es lo determinante para que una mujer adquiera tal condición, sino que:

“ella tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios o de 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, lo que significa que será tal, no solo la mujer soltera o casada, sino también aquella ligada en unión libre con un compañero permanente.” (Subraya fuera de texto).

Dentro de la prueba documental aportada por la accionante se encuentran los Registros Civiles de nacimiento de sus hijos (...) documentos válidos para demostrar el parentesco, con fecha de nacimiento 17 de febrero de 2022 y 12 de enero de 2018 respectivamente, en el que registra como madre la señora VANESSA RIVAS MURILLO y como padre el señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ siendo este último quien aparece como declarante. Observe señor Juez que en el escrito de la tutela la accionante solo se limitó a afirmar que es la única responsable del sostenimiento de sus hijos y nada dijo ni probó si hubo un total abandono del hogar o desconocimiento de sus hijos por parte del padre del menor de edad desde antes de su nacimiento o partir de su nacimiento o con posterioridad al mismo.

Se observa a simple vista que la accionante guardó total silencio con respecto al estado de total abandono del hogar por parte de su pareja y del incumplimiento absoluto y permanente de éste de sus obligaciones inherentes a su condición de padre, como tampoco arrimó al expediente ningún documento tendiente a probar tal situación, salvo una declaración escueta de su parte en la cual se limitó a decir que era madre cabeza de familia sin más detalles de esa situación.

Cabe advertir que la acción de tutela no exime a la parte accionante de acreditar los hechos que alega ya que en ella recae la carga de probar la condición de madre cabeza de familia que dice tener, echándose de menos un medio probatorio que compruebe su responsabilidad solitaria como madre para sostener el hogar, pero lo que sí está probado, es que el señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ es el padre de los niños (...) pues ante la falta de la prueba del total abandono del hogar por parte de éste y del incumplimiento de sus obligaciones con respecto al hogar y su familia, ya que no se aportó documento expedido ya sea por la Comisaría de Familia o Inspección de Policía competente según el lugar de su domicilio, u otro procedente de Juzgado de Familia para conocer este tipo de hechos, o en últimas el certificado de defunción del padre de los menores, el Despacho en su juicio valorativo con fundamento en las reglas de la sana crítica, la lógica y la razón, debe deducir como mínimo que responde por su familia.

Finalmente señaló Bancolombia que no tiene ninguna plataforma llamada “CONTACTADOS”.

Se opuso el banco a las pretensiones argumentando que no se configuran en la accionante elementos para la protección a la mujer cabeza de familia, no existe amenaza ni vulneración, ni se demostró un perjuicio irremediable, que no procede el reintegro por vía de tutela porque sería desconocer el debido proceso mediante un litigio laboral, autónomo y especializado para decidir este conflicto de manera ágil en virtud de la oralidad, precedido de la conciliación en audiencia con la intermediación del juez del trabajo. – Para lo anterior transcribió apartes de sentencias de la Corte Constitucional.

Aportó como anexos copias de:

- Certificado del ADRES del señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA SANCHEZ.

- Liquidación Final de Prestaciones Sociales debidamente firmada por la señora Vanessa.
- Certificado de existencia y representación de Bancolombia

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado del conocimiento dictó su fallo apoyado en jurisprudencia constitucional y en consideraciones propias que derivaron en la decisión al principio mencionada.

IMPUGNACIÓN.

El **accionado BANCOLOMBIA S.A.** pide revocatoria del fallo para que sean negadas las pretensiones, y para ello argumentó:

I. INEXISTENCIA DE LA CONDICIÓN DE CABEZA DE FAMILIA.

Dice el impugnante que llama la atención que un juez de naturaleza civil desconozca de manera irracional los elementos derivados de la conocida “autoridad potestad y patria potestad”, irrenunciable, así como la obligación de padre y de madre de brindar a sus hijos el desarrollo integral conformado por vivienda digna, manutención, vestuario, educación y un adecuado sostenimiento, y que el hecho de sustraerse de manera voluntaria del cumplimiento de los deberes y obligaciones derivados de la patria potestad, no puede ser una carga que deba ser asumida por el empleador. Y, en este caso no se allegó al expediente prueba alguna de demanda de alimentos interpuesta en contra del padre de los menores, quien como se probó en la contestación, tiene la calidad de activo cotizante al sistema de salud, con lo que claramente se deduce que tiene ingresos, y por esto los menores no quedan desprotegidos como erróneamente lo afirma la juez de instancia.

Resulta totalmente desproporcionado y desequilibrado mantener la interpretación de la juez de instancia en cuanto a la manutención y cuidado de los hijos de manera exclusiva a la madre de éstos, pues recordemos que ha sido claro el desarrollo de este fuero en indicar que debe probarse una responsabilidad exclusiva en la manutención y cuidado, así como también en el sustento económico, ambos elementos desvirtuados por Bancolombia en la contestación en tanto:

1. El padre de los menores tiene ingresos, y por esta razón cuenta con la capacidad económica para la manutención de sus hijos menores, lo cual no es una alternativa u opción, sino que resulta obligatorio la atención de esta responsabilidad derivada de la patria potestad. Así mismo y en caso de rehusarse a esto, la actora está completamente facultada para iniciar en su contra una demanda de alimentos, en la cual una autoridad judicial determinará la cuota correspondiente al padre.

2. La (actora) comparte vivienda con su señora madre, quien además es cotizante al sistema de la seguridad social, razón por la cual tampoco es cierto que ella tenga la responsabilidad exclusiva de los gastos de hija y de la manutención de los menores

II. INDEBIDA CONSIDERACIÓN DE LA SUPUESTA DESPROTECCIÓN EN SALUD DE LOS HIJOS MENORES.

Si bien es cierto los hijos se encontraban adscritos como beneficiarios de la actora al sistema de seguridad social en salud, recordemos que el padre de éstos posee ingresos y tiene la calidad de cotizante al sistema, por lo anterior resulta claro que los menores en ningún caso se encuentran desprotegidos de las atenciones en salud, ya que su padre se encuentra igualmente facultado para afiliarlos en calidad de beneficiarios suyos, con lo que la atención de éstos no quedará desprotegida, ni mucho menos se suspenderán los servicios de salud requeridos por ellos.

Además de desconocer la juez de instancia lo anterior, olvida dar valor a los argumentos expuestos por el Banco en lo que tiene que ver con la movilidad de regímenes en el subsistema de salud: De conformidad con lo establecido en el Decreto 806 de 1998 sobre la cobertura de servicios y período de protección laboral, parágrafo del artículo 75, la accionante y sus beneficiarios en salud tiene derecho a un período de protección laboral de noventa (90) días, contados a partir de la fecha de su desvinculación, es decir que no pasaran de manera automática al régimen subsidiario.

Recordemos que con la entrada en vigencia del Decreto 3047 de 2013, norma que consagró la movilidad de regímenes entre el Contributivo y Subsidiado de Seguridad Social en Salud sin solución de continuidad, reglamentado por la Resolución N° 2635 de 2014, se garantiza que la accionante seguirá afiliada a la misma EPS, y no puede ser desafiliada ni sus beneficiarios de ésta, lo único que cambiaría es que sería el Régimen Subsidiado y no el Contributivo el que cubriría sus atenciones asistenciales y la de sus beneficiarios por lo que tampoco podrá la accionante pretender que se le otorgue una protección constitucional por cuenta de los controles o tratamientos que eventualmente requiera ella o sus hijos, toda vez que los mismos serán atendidos por la EPS, en virtud de las normas de la movilidad de regímenes, y porque la afiliación al Sistema de Salud, gracias a este Decreto no está supeditada a una vinculación laboral.

Imponiendo nuevamente una carga completamente desproporcionada a Bancolombia en tanto no es cierto, como erróneamente lo afirma la señora juez, que los menores estén desamparados de las coberturas del sistema, y, contrario a ello se encuentran bajo la cobertura del periodo de protección laboral, y en todo caso pueden ser beneficiarios del régimen contributivo al que se encuentra cotizando su señor padre.

Reitera el accionado Bancolombia que los derechos de los menores son obligación de los padres en conjunto, y no como equivocadamente lo pretende hacer valer la juez de instancia al recargar toda la responsabilidad de éstos en su madre, existiendo claramente facultades económicas y vías legales expeditas para hacer valer de parte del padre las responsabilidades que a él le corresponden, y que, de manera autoritaria y desequilibrada recarga en la figura del empleador, sin que esta deba ser la interpretación debida y desarrollada por la corte para la aplicación de la estabilidad por ser cabeza de familia.

Si bien parece cierto que la actora era quien convivía con sus hijos, se reitera que era de conocimiento del Banco que uno de estos convivía con su padre, lo que demuestra nuevamente que la responsabilidad no es exclusiva de la madre, y sobre todo, que la sujeción a las normas derivadas de la patria potestad no son facultativas, sino que son obligatorias, y que el incumplimiento de éstas por mera y simple voluntad permiten activar mecanismos expeditos para la garantía en el cumplimiento de los mismos.

III. CARGAS DESPROPORCIONADAS IMPUESTAS A BANCOLOMBIA POR DESATENCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA PROTECCIÓN DERIVADA DEL CABEZA DE HOGAR.

Afirma la autora del libelo de impugnación que no considera viable bajo ningún punto de vista, que el hecho de la supuesta sustracción voluntaria de las responsabilidades del padre con sus hijos tenga que ser soportada por Bancolombia a través del mantenimiento del vínculo laboral de la actora, pues como se encuentra probado en la contestación resulta cierto que:

- La accionante llevaba poco tiempo de vinculada a la organización (noviembre de 2022)
- No era una empleada destacada y por el contrario tenía comportamientos y respuestas desobligantes con sus superiores, siendo irrespetuosa y desobligante con sus respuestas y actitud en el trabajo.

- No fue sincera con la organización al momento de su ingreso y entrevista con su jefe, ya que ocultó y negó tener familiares laborando en el Banco, sin embargo, para el momento de su vinculación su hermana ya era empleada activa del mismo sistema para el cual Vanessa prestó los servicios. Facilitando así la generación de un eventual conflicto de interés y evidenciándose su mala fe y deshonestidad.
- Fueron recibidas sistemáticas quejas de los clientes en relación con la atención dada por Vanessa, en tanto tenía una mala actitud de servicio para con ellos.
- Al momento de la finalización del contrato le fue cancelado lo correspondiente a su indemnización legal y liquidación de las prestaciones, recibiendo así la cuantiosa suma de \$11.381.186, lo que equivale a más de 7 meses del salario ordinaria percibido en calidad de empleada.

Igualmente, si bien existe una protección derivada de la condición de cabeza de familia esta acarrea el cumplimiento y acreditación de los requisitos desarrollados por la corte, sin que en la presente acción pueda entenderse que los mismos operan, a saber

- Que esté a cargo de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar y que sea de carácter permanente. Situación que no logra acreditarse, pues en ningún momento afirma o logra probar la existencia de los anteriores supuestos. Se reitera que al momento de su vinculación (noviembre 2022) la actora manifestó al Banco convivir con su madre y compartir con ella los gastos del hogar, incluso, **DISTINTO A LO MANIFESTADO EN LA ACCIÓN**, indica también que el padre de ellos “vive cerca” y aporta su manutención.

Evidencias:

Así mismo, y en relación con los ingresos del hogar manifiesta:

- Que no tenga el apoyo de su pareja y que se sustraiga permanente del cumplimiento de sus obligaciones. Situación que tampoco logra acreditar en la acción y que logró desvirtuar con el material probatorio en tanto el padre de sus hijos señor KEVIN ALEXIS GAVIRIA ostenta la calidad de ACTIVO COTIZANTE en el Subsistema de Salud, igual que su señora madre, lo que corrobora que devenga ingresos y cuenta con capacidad de pago.
- Que no haya ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. Por las razones expuestas en el numeral anterior, no es cierto que la actora sea la única responsable del sustento del hogar, en tanto convive con su señora madre y el padre de sus hijos devenga ingresos.

IV. INDEBIDA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS ALLEGADAS POR LA ACTORA

Por último, criticó la entidad impugnante la valoración de las pruebas realizada por la primera instancia, así:

1. Declaración juramentada de Valentina Berrio Díaz y John Fredy Hinestroza: En primer lugar, es una declaración que se consolidó con el único fin de ser aportada a la acción, lo que se evidencia con la misma fecha del documento (03 de junio de 2023) la cual, además de ser posterior a la terminación del contrato, resulta no ser idónea y debe valorarse con la reserva requerida.
2. Adicionalmente, expresa textualmente uno de los testigos refiriéndose al padre de los menores que: “es muy poco probable” lo que muestra su duda y profundo desconocimiento de la situación interna de la familia.
3. Historia clínica del hijo Si se revisa en detalle, es una repetición de una sola atención recibida por el menor, la cual fue posterior a la terminación del vínculo laboral, pues data del pasado 26 de mayo. Vale la pena también aclarar que no se encuentra un diagnóstico ni situación de alarma, pues como bien de indica sus signos vitales se encuentran en buenas condiciones, y se le asigna una cita de control en 3 meses.

4. En relación con el supuesto contrato de arrendamiento de acuerdo con la información que reposa en el Banco la actora vive en vivienda de propiedad de su madre, con ella, quien devenga ingresos, con su hermano y con sus 2 hijos, por quienes su padre aporta para la manutención. El supuesto contrato allegado carece de validez y es completamente desconocido por el Banco:

ACTUACIÓN SURTIDA EN LA SEGUNDA INSTANCIA.

Conociendo de la impugnación aquí no se consideró necesario solicitar otros informes o la práctica de otras pruebas al tenor de lo previsto en el artículo 32 del Decreto 2.591 de 1991.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Aspectos Generales de la Acción de Tutela:

La ACCIÓN DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, está instituida como un mecanismo adecuado para que todas las personas reclamen ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y, bajo ciertos supuestos, por parte de un particular. Se trata de un procedimiento judicial específico, autónomo, directo y sumario, **que en ningún caso puede sustituir los procesos judiciales que establece la ley, pues en ese sentido la acción de tutela no es una institución procesal alternativa ni supletiva.** La protección correspondiente, como lo precisa el mandato superior, consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de actuar, que se imparte en un fallo de inmediato cumplimiento, pese a que puede impugnarse ante el juez competente y que en últimas el expediente debe ser remitido a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esto último dice que el recurso de impugnación que el fallo de tutela amerite y la eventual revisión, se surten en el efecto devolutivo.

Es también previsión de la norma constitucional citada, como ya está dicho, la que predica la subsidiaridad de la acción de tutela, cuando dice que **sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.**

Para el caso concreto es viable la formulación de acción de tutela por la parte actora frente a la parte accionada como sujeto que ha de resistir o de allanarse a las pretensiones que se le formularon, tal como lo consideró el fallo impugnado. Es decir, se estiman satisfechos los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva.

En cuanto al principio de inmediatez no hay dificultad alguna en admitirlo cumplido en el caso que ocupa.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y el caso concreto.

Para verificar si en este caso se vulneraron los derechos cuya protección se pretende, se acudirá a la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional cuyas decisiones constituyen doctrina constitucional de obligatorio acatamiento, so pena de vulnerar la propia Ley Suprema, como lo advirtió esa máxima autoridad en cita según la cual "...resultaría inútil la función de revisar eventualmente los fallos de tutela si ello únicamente tuviera por objeto resolver la circunstancia particular del caso examinado, sin que el análisis jurídico constitucional repercutiera, con efectos unificadores e integradores y con algún poder vinculante, en el quehacer futuro de los jueces ante situaciones que por sus características respondan al paradigma de lo tratado por la Corte en el momento de establecer su doctrina." (Sentencia T- 175 del 8 de abril de 1997)

De acuerdo con lo anterior se debe tener muy presente que para este caso se cuenta con lo que la Máxima Falladora en materia constitucional ha establecido en reiterados pronunciamientos entre los que se puede invocar la sentencia **T-201 de 2018** que a continuación se transcribirá en los apartes que interesan para referir lo que de conformidad con la situación fáctica que ha sido planteada en esta causa, le corresponde a este despacho definir. En el citado fallo la Corte Constitucional señaló:

"La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales¹

1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación². El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del *"derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada"*³, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad⁴ y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es *"proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña"*⁵.

2. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de *"asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público"*⁶, en cumplimiento de las obligaciones internacionales⁷, constitucionales⁸ y legales⁹ que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar *"relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva"*¹⁰.

3. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado"**¹¹. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

¹ Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-743 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² "Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores." (Énfasis propio)

³ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁴ Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵ CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

⁶ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. "Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

⁷ Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 "por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961)."

⁸ Constitución de 1991. Artículo 25. "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

⁹ Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

¹⁰ RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf. Texto original: "develop labour relations in an orderly and constructive way".

¹¹ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

4. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se *“ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”*¹².

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad¹³, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le *“impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*¹⁴. De tal suerte, *“siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*¹⁵

5. Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

6. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido¹⁶. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

*“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, **la ineficacia de la terminación** o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a **recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir**); (b) en segundo lugar, el derecho a ser **reintegrado** a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir **capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo**, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una **indemnización** equivalente a ciento ochenta días del salario’”*¹⁷ (Énfasis propio).

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁸.

Además de lo anterior se tendrá en cuenta por esta agencia judicial la **Sentencia T-388 de 2020** que señaló:

“6. Protección constitucional a la estabilidad reforzada de una madre cabeza de familia

¹² Sentencia T-263 de 2009.

¹³ Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

¹⁴ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹⁵ Sentencia T-521 de 2016.

¹⁶ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁷ Sentencia T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayol.

¹⁸ “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

68. En el caso que se examina la tutelante argumentó que el hospital accionado no tuvo en cuenta su condición de madre cabeza de familia, al momento de decidir no continuar con la vinculación contractual. Por tal motivo, es relevante señalar que la estabilidad reforzada de una madre cabeza de familia encuentra sustento en el principio de igualdad (Artículo 13 de la Constitución), el artículo 43 superior que establece el deber del Estado de apoyar “de manera especial a la mujer cabeza de familia”, los instrumentos internacionales de derecho humanos como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la garantía prevista en el artículo 42 de la Constitución sobre el derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, y en la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes establecida en el artículo 44 del mismo Estatuto.

69. En estos términos, esta Corporación ha explicado en diferentes oportunidades que el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato directo de la Constitución. Además, se ha indicado que dicha protección tiene la finalidad de promover la igualdad real, reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia, crear un deber estatal de apoyo para compensar esa gravosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

70. Aunado a lo anterior, se aclara que, sin perjuicio del origen supralegal de esta protección, se encuentra que la Ley 82 de 1993 se expidió para apoyar de forma especial a la mujer cabeza de familia por lo cual se estableció que el gobierno debe prever mecanismos eficaces para procurar a su favor “trabajos dignos y estables”. De igual forma, el Decreto 3905 de 2009, con el cual se reglamentó la Ley 909 de 2004, dispuso que se debía tener en cuenta la protección especial para las madres cabeza de familia antes de proceder con la desvinculación de un empleo provisional. Adicionalmente, la Ley 790 de 2002 en su artículo 12 estableció la medida denominada retén social en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública, según la cual no podrán ser retirados de dicho programa las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y las personas próximas a pensionarse.

71. No obstante, como ya se dijo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la protección de las madres cabeza de familia, no puede limitarse en su aplicación a las previsiones de las mencionadas regulaciones pues corresponde a una protección de orden constitucional.

72. Así las cosas, esta Corporación ha señalado que no toda mujer por el hecho de que esté a cargo de la dirección del hogar ostenta la calidad de cabeza de familia. Por tanto, se ha considerado que la calidad de madre cabeza de familia se acredita con los siguientes presupuestos: (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. (ii) Que la responsabilidad sobre los hijos sea de carácter permanente. (iii) Que se presente una ausencia permanente o abandono del hogar por parte del padre, y que este se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones, o bien que no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte. (iv) Por último, que no exista un apoyo amplio y sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos es importante tener en cuenta lo siguiente:

73. Primero. Asumir la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. El concepto de madre cabeza de familia se refiere a quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, por lo cual cumple con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención. Una madre cabeza de familia también puede ser aquella que no ejerce la maternidad por no tener hijos propios, pero se hace cargo de sus padres o de personas muy allegadas, siempre y cuando estas conformen su núcleo y soporte exclusivo del hogar. Además, una madre cabeza de familia no pierde su condición por el solo hecho de que su hijo alcance la mayoría de edad, pues existen otras circunstancias con las cuales se puede verificar la continuidad en la dependencia, por ejemplo, en el caso de que el hijo se encuentre estudiando y por ese motivo no labore. Sobre este tema se ha considerado que los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años que estén estudiando se encuentran “incapacitados para trabajar por razón de sus estudios”, y que por este hecho no se pierde la estabilidad por ser madre cabeza de familia.

74. Segundo. Asumir la responsabilidad de carácter permanente. Sobre este presupuesto se ha dicho que la sola situación de desempleo, vacancia temporal, ausencia transitoria o prolongada del padre de los hijos de la persona que invoca la

estabilidad no constituye un elemento a partir del cual pueda predicarse que tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en los términos necesarios para acceder a la estabilidad reforzada en calidad de madre cabeza de familia. Por tanto, es necesario que se evidencie que la responsabilidad es de carácter permanente. Además, esta Corte ha explicado que el trabajo doméstico es un valioso apoyo para la familia que se entiende como aporte social, independientemente de quien lo realice, por lo que la ausencia de ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.

75. Tercero. Relativo al incumplimiento de obligaciones del padre. Este presupuesto busca establecer una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los hijos que conforman el grupo familiar. Se acredita cuando la pareja abandona el hogar, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor, o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde en razón a un motivo externo a su voluntad como, por ejemplo, su incapacidad médica o la muerte. En todo caso, para la prueba de este criterio no existe tarifa legal para probar este hecho y al respecto se ha aclarado que las “las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales.”

76. Cuarto. Relativo a que no exista un apoyo amplio y sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. El operador jurídico tiene que valorar las condiciones de quien alega ser cabeza de familia para establecer si recibe un apoyo amplio y sustancial de los demás miembros de la familia, por lo cual esta Corte ha considerado que para el análisis probatorio se puede tener en cuenta “las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas, así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas”. Sobre este criterio se aclara que la protección del derecho fundamental de la madre cabeza de familia no pueden verse frustrado si su familia le brinda un apoyo mínimo, como es lógico, en razón a la solidaridad familiar.

77. En efecto, lo que se busca con este presupuesto es establecer que la accionante requiera la estabilidad reforzada ante situaciones en las que vea afectado su mínimo vital y el de sus hijos. Así, sería entendible que no se conceda la protección cuando, por ejemplo, una mujer tenga sus hijos y viva bajo el mismo techo de sus padres, quienes le brindan un apoyo económico. Por el contrario, es claro que el solo hecho de que la madre cabeza de familia reciba algún beneficio o ayuda de su familia no desacredita su afectación al mínimo vital y que su derecho fundamental a la estabilidad reforzada se debe proteger en razón a la autonomía a la que tiene derecho toda persona para su propio sostenimiento.

78. Aunado a lo anterior, sobre la protección reforzada a la madre cabeza de familia también se ha aclarado que: (i) la declaración ante notario, prevista en el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha protección no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto. (ii) Dicha estabilidad reforzada no constituye una protección absoluta ni automática, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo. (iii) En atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia. (iv) Y el contratante tiene la carga argumentativa de demostrar plenamente que existen razones objetivas del servicio que justifican la desvinculación.

79. Finalmente, importa resaltar que en el caso de la Sentencia SU-691 de 2017 se concedió el amparo solicitado con fundamento en que la actora era una madre cabeza de familia. Por tanto, se consideró que, al desempeñar un cargo en una entidad pública, esta debía prever que los últimos servidores en ser desvinculados fueran las personas con estabilidad reforzada, como es el caso de las madres cabeza de hogar. Por tal motivo, se concluyó que la entidad pública accionada desconoció la especial protección de la madre cabeza de familia y, en consecuencia, se ordenó que se diera continuidad a la vinculación.”

EL CASO CONCRETO.

Tal como antes fue compendiado, la accionante Sra. Vanessa Rivas Murillo informó que su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa y su núcleo familiar, compuesto por ella y sus dos hijos de 5 años y 15 meses de edad respectivamente,

está siendo afectado por no tener con qué suplir las necesidades básicas y por ello se les ha vulnerado el mínimo vital, y además se han quedado sin plan de salud que los cubra y sin con qué cubrir los gastos de salud y de arrendamiento de la vivienda, por lo que pidió protección de estabilidad laboral como madre cabeza de familia, pues el padre de sus hijos no cumple su rol de padre por su adicción a las drogas. Por su parte el accionado Bancolombia rechaza la afirmación de cabeza de familia que hace la actora, argumentando que el padre de los menores está afiliado a Sistema de Seguridad Social y por ello se entiende que recibe ingresos laborales y que es obligación de ambo padres cubrir las necesidades básicas de sus hijos. Además, aduce el banco que la actora no es la trabajadora destacada e intachable como ella lo afirma y no tuvo el acto honesto de informar que una hermana suya también era empleada del banco e incluso en la misma zona donde prestaba sus servicios.

Como puede verse en la demanda y en su contestación, lo mismo que en el escrito de impugnación, todo gira en torno a la protección constitucional de que gozan quienes tienen la condición de cabeza de familia, para el caso en estudio la Sra. Vanessa Rivas quien se arroga esa calidad en razón de que es madre de dos pequeños niños cuyo padre no cumple con sus obligaciones de manutención dada su adicción a las drogas, por lo que es ella quien atiende todas las necesidades del núcleo familiar, por lo que su desvinculación laboral vulnera el mínimo vital de su familia.

La calidad de madre de los dos pequeños niños está acreditada con sus registros civiles, la inasistencia alimentaria de parte del padre de los menores de edad está afirmada por la actora y respaldada por la declaración extraproceso de dos personas que dicen tener conocimiento de la situación familiar de la actora, de sus dos hijos y de la adicción a las drogas del padre de los niños. De ahí que tal como amplía y detalladamente lo analizó y consideró el juzgado de primera instancia, es evidente que la señora Vanessa tiene la calidad de madre cabeza de familia, y esa condición no se desvirtúa por el mero hecho de que la señora madre de la actora pueda brindarle alguna ayuda dentro del ámbito familiar, o que incluso pueda hacerlo la hermana de la accionante quien también labora para Bancolombia, y menos porque el progenitor de los niños esté afiliado al Sistema de Seguridad Social y que por ello se entienda que labora y puede cumplir con sus obligaciones económicas de padre, pues las dos primeras aludidas apenas cumplen con un deber natural de solidaridad y el último se ha dicho de él por la actora y dos testigos que ni deber ni obligación para con sus hijos menores de edad cumple. Es más, la calidad de madre cabeza de familia que se viene pregonando, tampoco desaparece por la posibilidad de que el padre sea demandado “por alimentos” pues no hay certeza de que aun así cumpla o esté en condición de cumplir con sus obligaciones.

Se estima entonces que el análisis de la condición de madre cabeza de familia realizado en la primera instancia es más que suficiente para admitir esa condición de la actora y por ende es sujeto de amparo constitucional de estabilidad laboral reforzada, lo que obviamente no significa que la actora goce de una protección absoluta o que su contrato laboral sea “pétreo”, indisoluble e imperecedero hasta que los menores de edad dejen de serlo o superen los 25 años de edad en caso de ser estudiantes; no, y como lo ha dicho la Corte Constitucional, esa no es una protección absoluta ni automática, sino que en caso de existir una justa causa el empleador puede desvincular a su empleada, demostrando, claro está, que existen razones objetivas que ameriten o justifiquen la desvinculación laboral y sometiénose al debido proceso el trámite de tal desvinculación, incluso con la participación del Ministerio de Trabajo.

Aquí está demostrado que la terminación del contrato laboral lo fue bajo la modalidad de terminación sin justa causa y con la indemnización correspondiente, sin embargo, el Banco en su respuesta a la acción de tutela argumentó que la señora Vanessa no era la trabajadora destacada e intachable como ella se presenta

en el libelo, sino que se trata de una persona displicente e irrespetuosa, a quien se le tuvo que “retroalimentar” para que mejorara su actitud y desempeño laboral, cumpliera su horario laboral e incluso que mejorara su presentación personal, y hasta se le tachó de falta de honestidad al no informar al banco que una hermana suya también laboraba allí. Pero lo cierto es que ninguna prueba de ese mal comportamiento fue aportada, ni siquiera un llamado de atención por escrito, ni la iniciación y terminación de un proceso disciplinario o sancionatorio.

Estima entonces este despacho que el Banco accionado o demandado en tutela debió previamente verificar y analizar detenidamente las condiciones de su trabajadora madre de dos hijos menores de edad en su situación de madre cabeza de familia, si el deseo de la entidad era finiquitar la relación laboral con la Sra. Vanessa, para llegar con ella por ejemplo a la terminación del contrato por mutuo acuerdo, o bien estudiar la configuración y acreditación de una justa causa de despido, y todo ello sometido al debido proceso.

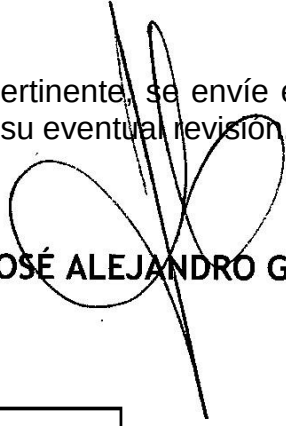
Estimándose que la decisión de primera instancia contiene un suficiente análisis de la situación planteada y que se encuentra acorde a las decisiones de la Corte Constitucional que se ha ocupado de casos similares, no es posible atender como viables los argumentos del Banco accionado para acceder a la revocatoria del fallo por él pretendida.

A mérito de lo expuesto que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín, adopta la siguiente

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR** el fallo del 27 de junio de 2023 dictado por el Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín.
- 2) **ORDENAR** que esta decisión se notifique a las partes y al Juzgado del conocimiento en primera instancia por correo electrónico institucional que es el medio más expedito e idóneo.
- 1) **DISPONER** que, en la oportunidad pertinente, se envíe el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN

En la fecha, digitalmente generada, se notifica la providencia precedente, PERSONALMENTE con su remisión (Ley 2213 de 2022) o por ESTADOS ELECTRÓNICOS (C.G.P.), cuyo número de estado y contenido de la actuación, inclusive para efectos de constatar su autenticidad, hallará alojado en el Micrositio asignado a este Juzgado por la Rama Judicial, en la fecha y con el radicado correspondiente, en la siguiente dirección: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-civil-del-circuito-de-medellin/105>.


Adriana Patricia Ruiz Pérez
Secretaría

Ant