

RADICADO: 680014003016-**2023-00878**-00
REFERENCIA: **ACCIÓN DE TUTELA**
ACCIONANTE: **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz
ACCIONADO: **ASOCIACION PROFAMILIA**
VINCULADOS: **MINISTERIO DEL TRABAJO y ARL SURA.**

FALLO: T-001/2024

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
PALACIO DE JUSTICIA – PRIMER PISO – OF: 205
TEL: 6704306

Bucaramanga, once (11) de Enero de dos mil veintitrés (2023)

ASUNTO

El Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga, decide en primera instancia, la demanda de tutela instaurada por la señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz, en contra de la **ASOCIACION PROFAMILIA** y las entidades vinculadas de oficio **MINISTERIO DEL TRABAJO y ARL SURA**; al considerar que se le están vulnerando los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, al trabajo y al debido proceso.

ANTECEDENTES

La accionante a través de apoderado judicial, acude a este mecanismo al considerar que se le están vulnerando los derechos fundamentales aludidos por parte de la **ASOCIACION PROFAMILIA** y las entidades vinculadas de oficio **MINISTERIO DEL TRABAJO y ARL SURA**, en razón a que la empresa accionada a partir del 21 noviembre de 2023, decidió dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa, a pesar de que la actora había sufrido accidente laboral, secundario al cual fue calificada con pérdida de la capacidad laboral del 3.3% y se encontraba en tratamiento médico por las enfermedades conocidas como **TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION y TRASTORNO DE ADAPTACION**, a consecuencia del accidente antes señalado.

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

Accionante:

- **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.047.336.395, quien actúa a través de apoderada judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz. Correo electrónico: mekiehfq@gmail.com

Apoderado:

- **RAFAEL ANTONIO BARCO DIAZ**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1.102.368.775 de Piedecuesta y T. P. No. 374.346 del C. S. de la J., quien se ubica en la Carrera 12 # 34 – 67 Oficina 206 Edificio Los Castellanos, de la ciudad de Bucaramanga, Celulares 3183796717 y 3194617253, y correos electrónicos: rafaelbarco@outlook.com y grupobarco@aol.com

Accionada:

- **ASOCIACION PROFAMILIA**, correos electrónicos: notificaciones.judiciales@profamilia.org.co y gestion_pgrs@profamilia.org.co

Vinculados:

- **MINISTERIO DE TRABAJO**, correos electrónicos: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co, srojas@mintrabajo.gov.co y dtsantander@mintrabajo.gov.co
- **ARL SURA**, correos electrónicos: notijuridico@suramericana.com.co, notificacionesjudiciales@sura.com.co y notificacionesjudiciales@suramericana.com.co

Oficiadas:

- **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**, correos electrónicos: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co y corresp_entrada_bmanga@dian.gov.co
- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE BUCARAMANGA**, correo electrónico: registro@transitobucaramanga.gov.co
- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE GIRON**, correo electrónico: transito@giron-santander.gov.co
- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA**, correo electrónico: info@transitofloridablanca.gov.co
- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE PIEDECUESTA**, correo electrónico: transito@alcaldiadepiedecuesta.gov.co
- **OFICINA DE REGISTRO E INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE BUCARAMANGA**, correo electrónico: ofiregisbucaramanga@supernotariado.gov.co
- **OFICINA DE REGISTRO E INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE PIEDECUESTA**, correo electrónico: ofiregispiedecuesta@supernotariado.gov.co
- **CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA**, correo electrónico: notificacionesjudiciales@camaradirecta.com
- **EPS SURA**, correo electrónico: notificacionesjudiciales@epssura.com.co
- **INCHCAPE COLOMBIA S.A.S.**, correo electrónico: didacol@didacol.com

PRETENSIONES DE LA ACCION

Fueron señaladas literalmente dentro del libelo de la demanda de la siguiente forma:

“PRIMERA: Que se **CONCEDA EL AMPARO** de los derechos fundamentales **AL MÍNIMO VITAL, A LA IGUALDAD, A LA VIDA DIGNA A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD** de mí prohijada: La señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT** y los cuales se encuentran siendo vulnerados por **LA ASOCIACIÓN PROFAMILIA**.

SEGUNDA: En consecuencia, **DECLARAR** la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y **LA ASOCIACIÓN PROFAMILIA** y **ORDENAR** a esta última que; en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante a la empresa y la reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación; (ii) la afilie a la seguridad social en pensiones, riesgos profesionales y en salud; (iii) le reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 2o del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a **180 DÍAS DE SALARIO**, y, las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, con la salvedad de que, la empresa podrá descontar lo liquidado a la accionante.”

SON FUNDAMENTOS DE LA PRESENTE ACCION DE TUTELA

1. Que en fecha Diciembre 26 de 2019, la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, se vinculó laboralmente con la ASOCIACION PROFAMILIA, mediante contrato laboral a término indefinido, en el cargo de GINECOLOGA, para la CLINICA PROFAMILIA BUCARAMANGA.
2. Que en fecha 5 de abril de 2022, la accionante sufrió accidente laboral, el cual fue atendido por su ARL SURA.
3. Que en fecha 6 de marzo de 2023, le fue notificada a la actora calificación de la pérdida su capacidad laboral en 3.3%
4. Que en fecha 21 de noviembre de 2023, la ASOCIACION PROFAMILIA, decide terminar el vinculo laboral con la accionante, y realiza despido sin justa causa, realizando el pago de indemnización correspondiente.

ELEMENTOS PROBATORIOS

1. Demanda de tutela instaurada por la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz, en calidad de accionante y sus anexos (*Archivo digital 01*);
2. Resultado consulta de información de afiliación en la base de Datos Única de Afiliados – BDUA – en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (*Archivo Digital 07*);
3. Respuestas a los Requerimientos por parte de TRANSITO DE BUCARAMANGA (*Archivos Digitales 17 y 51*);

4. Respuestas a los Requerimientos por parte de la SECRETARIA DE TRANSITO Y MOVILIDAD DE PIEDECUESTA (*Archivos Digitales 19 y 45*);
5. Respuestas a los Requerimientos por parte de la OFICINA DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE PIEDECUESTA (*Archivos Digitales 21 y 48*);
6. Respuesta a la Tutela por parte de la ASOCIACION PROFAMILIA (*Archivos Digitales 25 y 35*);
7. Respuestas al Requerimiento por parte de la DIRECCIÓN DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA (*Archivo Digital 26*);
8. Respuesta a la Tutela por parte del MINISTERIO DE TRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER (*Archivo Digital 27*);
9. Respuesta al Requerimiento por parte de la DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN (*Archivo Digital 28*);
10. Respuesta al Requerimiento por parte de la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz, en calidad de accionante (*Archivo Digital 29*);
11. Respuesta a la Tutela por parte del MINISTERIO DE TRABAJO (*Archivo Digital 30*);
12. Respuestas a la Tutela por parte de SURA ARL (*Archivo Digital 31*);
13. Respuestas a los Requerimientos por parte de la OFICINA DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE BUCARAMANGA (*Archivos Digitales 32, 46 y 52*);
14. Respuestas a los Requerimientos por parte de la SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE GIRON (*Archivos Digitales 33 y 54*);
15. Respuestas a los Requerimientos por parte de la EPS SURA (*Archivos Digitales 36 y 50*);
16. Resultado consulta automotores – RUNT del vehículo de placas LGW929 (*Archivo Digital 37*);
17. Respuesta al Requerimiento por parte de la CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA (*Archivo Digital 47*);
18. Respuesta al Requerimiento por parte de INCHCAPE COLOMBIA SAS (*Archivo Digital 49*);
19. Declaración de renta de la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz (*Archivo Digital 53*);
20. Respuesta al Requerimiento por parte de la CAMARA DE COMERCIO DE BARRANQUILLA (*Archivo Digital 55*).

RESPUESTA DE LA ACCIONADA

- ASOCIACION PROFAMILIA**

Da respuesta a la acción constitucional la señora INGRID CAROLINA GUZMAN AVILA, quien actúa en calidad de Representante Legal de la ASOCIACION PROFAMILIA, calidad que no se encuentra probada; señalando frente a los hechos, que para el momento de la terminación del contrato celebrado entre su representada y la aquí accionante, esta última no tenía ningún amparo y/o fuero de estabilidad laboral por salud, que ameritara solicitar ante el Ministerio de Trabajo autorización alguna de despido; para lo cual señala que conforme a la imagen siguiente, en momento alguno la entidad conoció de incapacidad generada a consecuencia del accidente laboral sufrido, el cual refiere fue atendido por la ARL en debida forma y tampoco de la supuesta condición mental aludida por la señora Merida Haydee Fruto Quant.

CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	EPS	NAT	CÓDIGO DIAGNOSTICO	DESCRIPCIÓN DIAGNOSTICO	¿PRORROGA?	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DÍAS TOTAL
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS Sura	EG	K802	CALCULO DE LA VESICULA BILIAR SIN COLECISTITIS	NO	17/07/2020	28/07/2020	12
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS Sura	EG	U072	COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO	NO	21/02/2021	22/02/2021	2
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	ARL SURA	EP	U072	COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO	NO	23/02/2021	24/02/2021	2
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS Sura	EG	U072	COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO	NO	25/02/2021	26/02/2021	2
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS-SURA	EG	M544	LUMBAGO CON CIATICA	NO	2/12/2021	4/12/2021	3
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	ARL SURA	AT	S602	CONTUSION DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO	NO	12/04/2022	26/04/2022	15
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS-SURA	EG	A083	OTRAS ENTERITIS VIRALES	NO	11/05/2022	11/05/2022	1
1047336395	FRUTO QUANT MERIDA HAYDEE	EPS-SURA	EG	L509	URTICARIA, NO ESPECIFICADA	NO	29/07/2022	2/08/2022	5

De otra parte, señala que conforme a la historia clínica aportada por la demandante su última valoración con ocasión del accidente laboral sufrido tubo lugar el 23 de agosto de 2022, donde según nota médica que indica que fue dada de alta por fisiatría y que continua laborando sin recomendaciones medicas; sin embargo acota que desde esa fecha al momento de interposición de esta acción constitucional no existe historia clínica alguna que soporte atenciones recibidas con referente al accidente de trabajo ni a ninguna otra patología.

Ahora bien, fue atendida por salud ocupacional en fecha 20 de septiembre de 2022, donde le dieron restricciones por tres meses, las cuales fueron renovados posteriormente por un mes.

A su paso, el 12 de diciembre de 2022, en valoración por fisiatría tuvo concepto final de rehabilitación, calificando su perdida de capacidad laboral en un 3.3%, calificación que en momento alguno fue recusada por la accionante.

De igual manera el 16 de marzo de 2023, la ARL SURA, notificó a la ASOCIACION PROFAMILIA, que con respecto a la señora Fruto Quant, podía dar continuidad a sus labores propias del cargo asignado como ginecóloga, sin restricciones, salvo las

acciones de tipo preventivo y de autocuidado. Siendo así como reitera que su representada no tenía conocimiento alguno de las historias clínicas aportadas por la actora en lo referente a psiquiatría, situación que conforme a lo señalado por el ARL, deja entrever que dicha entidad tampoco conocía de las mismas.

Por lo expuesto, estima la pasiva que la presente acción constitucional debe ser declarada improcedente, toda vez que las solicitudes hechas en la misma, carecen de fundamentos de hecho y de derecho y no existe vulneración alguna de derechos fundamentales, al existir beneficio de estabilidad laboral reforzada para el momento de la desvinculación de la señora Fruto Quant; de una parte y de otra, atendiendo lo señalado en los hechos del escrito tutelar no es cierto que deba trasladarse al régimen subsidiado del SGSSS, toda vez que al momento de la terminación del vínculo laboral recibió la indemnización correspondiente conforme a la normatividad vigente en materia laboral, superando los treinta millones de pesos, dinero este que al ser sumado con el salario integral que percibía mes a mes la actora, supera los cincuenta millones pesos.

Así mismo, manifiesta que, si bien la actora cita ser madre cabeza de familia, es evidente en sus historias clínicas que señala vivir con su esposo y el señor conforme al soporte adjunto en el escrito de contestación de tutela, se encuentra vinculado al SGSSS en régimen contributivo en calidad de cotizante, así las cosas no es cierto que la aquí accionante sea quien sufrague los gastos totales de la familia y bien podría vincularse en calidad de beneficiaria a través de su cónyuge.

RESPUESTA DE LAS VINCULADAS

• MINISTERIO DE TRABAJO

Inicialmente, da respuesta a la acción constitucional el abogado CARLOS ALFREDO ACEVEDO BLANCO, quien actúa en calidad de Asesor de la Dirección Territorial Santander del MINISTERIO DEL TRABAJO, calidad que no se encuentra probada; señalando frente a los hechos que a esa entidad no le consta plenamente los argumentos fácticos manifestados por la accionante, por lo que deben probarse.

Ahora respecto a las pretensiones, el MINISTERIO DEL TRABAJO, agrega que en principio se podría presumir especial protección del estado ante el presunto desconocimiento a la tutelante de sus derechos fundamentales incoados, según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual además de audiencia de conciliación, podría adelantar averiguación preliminar, previa solicitud de la interesada, atendiendo las competencias asignadas por el legislador, ante el presunto incumplimiento de la normatividad laboral por parte de su ex-empleadora.

Precisa que la competencia que le asiste al Ministerio del Trabajo, acorde al Decreto 4108 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución No. 3238 del 03 de noviembre 2021 concordante con la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021, se crean unos Grupos Internos de Trabajo y se asignan competencias a los Inspectores de Trabajo, Coordinaciones, Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, Sin perder de vista lo estipulado en el artículo 5 del C. P del T., el cual señala que *“La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor”*.

Resalta que de conformidad con lo establecido en el Art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 Adicionalmente, agrega que la competencia del MINISTERIO DEL

TRABAJO, en materia de autorización para terminar el contrato laboral a una persona en presunto estado de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta se adelanta en el marco del procedimiento administrativo general, - la vigilancia y control en cuanto a las prestaciones asistenciales y/o económicas por parte de las EPS, es por parte de las Secretarías Local y/o Departamental de Salud, o en su defecto de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, y en lo que tiene que ver con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por parte de la ARL y/o de la AFP, es por parte de la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA.

Trae a colación como fundamento jurídico y jurisprudencial lo relacionado con la competencia administrativa de esa entidad, sobre la protección constitucional de personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, sobre la obligación del empleador de pagar los salarios y prestaciones sociales.

Reitera que no existe vulneración por parte de ese ente ministerial de derechos fundamentales del accionante, toda vez que no se le ha desconocido, ni rechazado alguna reclamación o queja dentro de la órbita de las competencias de este ente. De igual forma, solicita que se desvincule a esa entidad de cualquier responsabilidad en el presente caso, dejando a consideración de este Despacho o solicitud de parte, la voluntad de poder accionar dentro de la Jurisdicción administrativa o laboral.

Concluye exponiendo que el Ministerio del Trabajo no se opone a que el Despacho una vez analizadas las pruebas, ampare los derechos invocados por el peticionario. Sin embargo, frente a cualquier pretensión de la tutelante reitera que de conformidad con lo establecido en el Art. 486 del C. S. del T. subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, Art. 41, modificado por la Ley 584 de 2000, Art. 20, a los funcionarios de esa Entidad, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la República, motivo por el cual reitera la exclusión de ese Ministerio dentro de la presente Acción por falta de legitimación en la causa por pasiva, sin perjuicio de las actuaciones administrativas que de oficio o a solicitud de parte adelante ese Ministerio al empleador en el marco del rol coactivo y/o conciliaciones y que considere a juicio de este Estrado Judicial.

- **ARL SURA**

Da respuesta a la acción constitucional el abogado CESAR AUGUSTO MONCADA PRADA, quien actúa en calidad de Representante Legal Judicial de la compañía SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. – ARL SURA –, calidad que se encuentra probada (*Página 7 a la 8 del archivo digital 31*); señalando que no existe por parte de su representada acción u omisión vulneradora de los derechos fundamentales de la accionante, como quiera que si bien a la actora le ocurrió un accidente laboral en fecha 5 de abril de 2022, esta ARL le brindó las prestaciones asistenciales y económicas que requirió y por lo cual en fecha 6 de marzo de 2023, fue calificada con una pérdida de la capacidad laboral del 3.3% por los diagnósticos CONTUSION EN MUÑECA Y BRAZO DERECHO y CONTUSIÓN HOMBRO DERECHO RESUELTA SIN SECUELAS FUNCIONALES POR ESTE EVENTO, siendo así como en diciembre de 2022, desde la especialidad de fisioterapia se emitió concepto de que la acá accionante podía laborar sin recomendaciones.

Conforme a lo expuesto y al material probatorio aportado con el escrito de contestación allegado, solicita negar el amparo constitucional solicitado por la actora y declarar la improcedencia de esta acción constitucional por no existir vulneración de derecho alguno por parte de su representada.

RESPUESTA DE LAS ENTIDADES OFICIADAS

- **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN**

Comunicó que en lo referente al patrimonio, de acuerdo con las declaraciones en estado válida/activa se registra lo siguiente:

Año	Patrimonio Bruto	Total Patrimonio Líquido
2016	60,000,000	22,000,000
2017	91,262,000	17,322,000
2018	109,950,000	21,191,000
2019	106,182,000	39,912,000
2020	272,100,000	88,352,000
2021	710,422,000	106,383,000
2022	677,426,000	107,186,000

- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE BUCARAMANGA**

Señaló que una vez consultado el sistema se evidenció que la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, es propietaria del vehículo de placas LDW 929; con relación al señor JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, informó que no posee vehículos registrados a su nombre en este Organismo de Tránsito.

- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE GIRON**

Señaló que una vez consultado el sistema se evidenció que los señores MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT y JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, no poseen vehículos registrados a su nombre en este Organismo de Tránsito.

- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA**

Señaló que una vez consultado el sistema se evidenció que la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, no posee vehículos registrados a su nombre en este Organismo de Tránsito. Con respecto al señor JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, no allego respuesta al requerimiento de la presente acción de tutela. –Guardo silencio–

- **DIRECCION DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE PIEDECUESTA**

Señaló que una vez consultado el sistema se evidenció que los señores MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT y JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, no poseen

vehículos registrados a su nombre en este Organismo de Tránsito.

- **OFICINA DE REGISTRO E INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE BUCARAMANGA**

Acudió señalando que revisada la base de datos los señores MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT y JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, no son propietarios de bienes inmuebles ubicados en ese círculo registral.

- **OFICINA DE REGISTRO E INSTRUMENTOS PÚBLICOS DE PIEDECUESTA**

Señaló que, consultada la base de datos los señores MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT y JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, no son propietarios de bienes inmuebles ubicados en ese círculo registral (Piedecuesta, Los Santos, Cepitá y Santa Barbará).

- **CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA**

Frente al requerimiento que le hiciera el despacho, señaló que a nombre del señor JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, se halló constancia de registro con número de matrícula 649713 registrada en la Cámara de Comercio de Barranquilla, sin embargo la misma se encuentra cancelada desde el año 2018. Con respecto a la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, no allegó respuesta al requerimiento de la presente acción de tutela. –Guardo silencio–

- **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz

Manifestó que, la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, se encontraba vinculada laboralmente con la ASOCIACION PROFAMILIA, desde el 26 de diciembre de 2019, hasta el 21 de Noviembre de 2023, momento en el cual fue terminado su relación laboral sin justa causa.

Señala, que se encontraba empleada bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Médica Especialista en Ginecología, el cual era desempeñado en la Clínica Profamilia de Bucaramanga, donde cumplía horario laboral de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes y un sábado cada 15 días de 8 am a 12 pm y otras semanas el horario era de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.; ello acorde a la asignación de agenda de pacientes.

Así mismo indica que su remuneración mensual ascendía al valor de \$15.080.000 M/cte y que esta era su única fuente de ingresos.

De otra parte, expresa el togado actor que eleva voz de protesta frente a los señalamientos de la pasiva en su escrito de contestación de tutela, esto es en lo dicho de que en contra de la actora se adelantó un proceso disciplinario que conllevo a realizar el despido sin justa causa de la misma; así mismo acota que no entiende porque la ASOCIACION PROFAMILIA niega haber recibido incapacidades por parte de su representada en los últimos meses, allegando capturas de pantalla de conversación sostenidas por WhatsApp con el Señor Fidel Francisco Roa, a quien dice haberle remitido las incapacidades médicas en su momento.

Aunado a lo anterior, hace mención a la declaración extrajuicio adjunta al escrito tutelar, donde manifiesta ser la señora Fruto Quant cabeza de su hogar, ello en razón a que si bien mantiene convivencia con el señor Jhonatan David Escorcía

Barrios, era su poderdante quien sufraga la totalidad de gastos del hogar, en razón a que su cónyuge tenía trabajos esporádicos y que él actualmente devenga un salario de tan solo \$2.738.000 y a su vez se encuentra reportado en centrales de riesgo por obligaciones financieras de las cuales allega certificaciones; así mismo también cita las obligaciones financieras que reposan en cabeza de la aquí actora.

En otro escrito posterior, aporta a la presente acción constitucional a través de su apoderado la declaración de renta del año 2022, resaltando que su patrimonio corresponde a la suma de \$107.186.000 y que posee deudas por valor de \$570.240.000, que su cónyuge no declara renta y que si bien adquirió una camioneta Mazda CX-50 en esta anualidad, la misma esta pignorada a la entidad financiera Banco Finandina.

- **EPS SURA**

Frente al requerimiento que le hiciera el despacho, procedió a allegar captura de pantalla donde se evidencia vinculación del señor Jhonatan David Escorcía Barrios, así:

INFORMACIÓN DEL AFILIADO			
Fecha actual	2023/12/12 12:37:28		
Tipo de Identificación	CC	Número de Identificación	1043870780
Nombres	JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS	Edad	36
Sexo	MASCULINO	Teléfono	8706487
Tipo de Afiliado	COTIZANTE ACTIVO	Grupo de Ingresos	B
Semanas Cotizadas Totales al SGSSS	215	Fecha Última Actualización Semanas	2019/05/01
Inicio Cobertura Urgencias (aaaa/mm/ddd)	2022/05/16	Protección Laboral Resta (aaaa/mm/ddd)	3000/12/31
Inicio Cobertura Integral (aaaa/mm/ddd)	2023/09/01	Fin Cobertura Integral (aaaa/mm/ddd)	3000/12/31
ps Afiliado	2716 - IPS COMULTRASAN CARRERA 27		
Estado de Suspensión	0 - TIENE DERECHO A COBERTURA INTEGRAL		
Plan	POS PLAN COMPLEMENTARIO EPS SURA		
Otros Productos			
Marcación Especial	PLAN COMPLEMENTARIO COTIZANTES LINEAMIENTOS COVID		
Empleador	Nº 880847657 INCHCAPE COLOMBIA S.A.S		
Detente	CC - 1043870780 - JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS		
INFORMACIÓN DE TOPES			
Última Consulta	2023	Acumulado Copago	0
Consulta Costa Moderadora	0	Saldo Copago	244909
COMPROBACIÓN SURA			
Grupo PAC Sura o SPT	3- PLAN COMPLEMENTARIO PREFERENCIAL	Fecha Inicio Vigencia	2023/09/01
Fecha Fin Vigencia	2024/09/01	Fecha Continuidad	2021/05/30

En cuanto a la señora MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT, allega la siguiente información:

Que Merida Haydee Fruto Quant identificado(a) con Cedula de Ciudadanía número 1047336395, está registrado(a) en el PBS DE EPS SURA con la siguiente información:

TIPO Y NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	CC 1047336395
NOMBRES Y APELLIDOS	Merida Haydee Fruto Quant
TIPO DE AFILIADO	Titular
PARENTESCO	Titular
ESTADO DE LA AFILIACIÓN	Tiene Derecho A Cobertura Integral
CAUSA ESTADO DE LA AFILIACIÓN	Cobertura Integral
FECHA DE INGRESO A EPS SURA	01/05/2019
FECHA RETIRO EPS SURA	21/11/2023
SEMANAS COTIZADAS EN EPS SURA	223
SEMANAS COTIZADAS EN ULTIMO AÑO	51
EMPLEADOR(ES)	N.L.T. 860013779 ASOC PROBIENESTAR DE LA FAMILIA COLOMBIA Desde 26/12/2019 Hasta 21/11/2023 N.L.T. 901295995 SINTRANT SAS Desde 01/07/2019 Hasta 31/12/2019 N.L.T. 901008288 SINTRACOL SAS Desde 01/04/2019 Hasta 31/07/2019

Observación: usted tiene protección laboral hasta 21/01/2024

- **INCHCAPE COLOMBIA S.A.S.**

Da respuesta al requerimiento que le hiciera el despacho, informando que el señor JHONATAN DAVID ESCORCIA BARRIOS, labora en esta entidad, bajo contrato a término indefinido, producto del cual devenga un salario mensual de \$2.738.000 y su horario laboral es de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. y sábados de 7:30 a.m. a 12:00 m.

ASUNTO EN ESTUDIO

La accionante, quien actúa a través de apoderado judicial, considera que le están vulnerando por parte de la **ASOCIACION PROFAMILIA** y las entidades vinculadas de oficio **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **ARL SURA**, los derechos fundamentales aludidos en el libelo de la demanda, ante la terminación sin justa causa de la relación laboral con la asociación accionada.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta Judicatura, dirimir si la entidad accionada **ASOCIACION PROFAMILIA** y las vinculadas de oficio **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **ARL SURA**, han vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, ante la terminación de la relación laboral que existió entre la pasiva y la accionante, por encontrarse en tratamiento médico por las patologías conocidas como: TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION y TRASTORNO DE ADAPTACION, y adicionalmente por estar calificada con una pérdida de capacidad laboral del 3.3%, secundario todo ello a accidenta laboral; y de igual forma por considerarse la actora cabeza de familia, pese a tener estado civil casada y su conyuge devengar salario.

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

La garantía de la estabilidad laboral reforzada

El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental.

Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social¹, se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege *“a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”*².

Esta garantía también es reconocida en el ámbito del derecho internacional. En la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos se indica que *“[e]n virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de (...) discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA) (...) o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”*.

¹ T-434 de 2020.

² *Ibidem*.

Igualmente, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT indica que “*la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo*”.

En atención a este mandato, el legislador profirió la Ley 361 de 1997, “[p]or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. El artículo 26 de esta norma incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *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”.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada³. Llegó a cuatro conclusiones⁴:

- i). La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “*limitación*” o “*limitadas*”⁵;
- ii). Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “*sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación*”⁶;
- iii). Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral⁷; y

³ Es importante indicar que, si bien en dicha ocasión se establecieron las reglas para la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de un contrato de prestación de servicios, a partir de la sentencia SU-380 de 2021 se incluyeron estas reglas en el marco de las relaciones laborales, como se precisará más adelante.

⁴ SU-049 de 2017. Fundamento 5.12.

⁵ Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “limitación” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “limitación”.

⁶ La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 que la calificación de “severas y profundas” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

⁷ Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361

iv).“No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”⁸.

Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que **la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación**⁹.

i) *Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.* Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo siguiente¹⁰:

Para la Sala Plena es importante indicar que el siguiente no es un listado taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino que se trata de una sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo, el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido¹¹.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral¹².</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico¹³.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido¹⁴.</p>

de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.

⁸ Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

⁹ T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020.

¹⁰ T-434 de 2020.

¹¹ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

¹² T-589 de 2017.

¹³ T-284 de 2019.

¹⁴ T-118 de 2019.

<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental¹⁵.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad¹⁶.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL¹⁷.</p>
<p>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%¹⁸.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto¹⁹.</p>

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

¹⁵ T-372 de 2012.

¹⁶ T-494 de 2018.

¹⁷ T-041 de 2019.

¹⁸ T-116 de 2013.

¹⁹ T-703 de 2016.

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”²⁰.*

Por el contrario, **este conocimiento no se acredita cuando** (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) **pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas**²¹.

iii) *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.* Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa²².

Expuestas estas reglas y dado que el caso concreto se refiere a un trabajador que no se encontraba incapacitado al momento del despido, pero sí contaba con una disminución en su estado de salud, a continuación, la Sala refiere algunos pronunciamientos relevantes.

En la sentencia T-703 de 2016 la Sala Segunda de Revisión conoció el caso de un trabajador que (i) contaba con el diagnóstico de “*hernia del núcleo pulposo L4-L5, L5-S1 + compromiso neurológico*”; (ii) tenía recomendaciones laborales que indicaban “*evitar subir y bajar frecuentemente escaleras, no levantar pesos mayores a 15 Kg y usar calzado con suela blanda*”; y (iii) estuvo incapacitado 10 días antes del despido. En dicha oportunidad la Corte constató que la terminación unilateral del contrato por parte del empleador no se debió a una causal objetiva, pues el cargo que el accionante desempeñaba seguía existiendo y era clara la disminución de su capacidad laboral por su salud.

En la providencia T-052 de 2020 la Sala Quinta de Revisión estudió un expediente en el cual una trabajadora fue desvinculada a pesar de (i) tener diagnóstico de “[d]olor crónico intratable” y “[l]umbago no especificado” y (ii) contar con varias incapacidades previas al despido, incluso un día antes de que ello ocurriera. Al respecto, la Corte sostuvo que el empleador no demostró una causal objetiva pues solo se limitó a indicar que la copropiedad donde se desempeñaba la accionante solicitó un cambio de funcionario.

En la decisión T-099 de 2020 la Sala Séptima de Revisión conoció el caso de 11 funcionarias de la Policía Nacional que se dedicaban a la confección de uniformes

²⁰ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

²¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

²² T-453 de 2014, reiterado en la sentencia T-434 de 2020.

y que por su trabajo contaban con diferentes diagnósticos²³. Por estas patologías, la Corte constató que las accionantes *“han estado incapacitadas, asistiendo a exámenes, terapias físicas y controles médicos con especialista, algunas sometidas a procedimientos quirúrgicos, otras con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o en proceso de calificación del mismo”*. En dicha oportunidad, se concedió el amparo indicando que era evidente la disminución en la capacidad laboral de las accionantes en este caso.

En la sentencia T-386 de 2020 la Sala Primera de Revisión conoció el caso de un accionante que se desempeñaba como cocinero y tras presentar dolores en el trabajo fue diagnosticado con *“Glioma difuso, al menos grado II de la OMS”*. El accionante tuvo episodios convulsivos en el trabajo y tuvo que ser reubicado, mientras que la EPS prescribió *“quimioterapia y radioterapia como tratamiento paliativo, no curativo, dado el pronóstico del tumor que le fue extraído parcialmente”*. Igualmente, se evidenció en el expediente que el accionante estuvo incapacitado 99 días en los 5 meses anteriores al despido. La Corte concedió el amparo indicando que el actor padecía una enfermedad catastrófica que el empleador conocía y que no lo desvinculó con fundamento en una causal objetiva.

En la sentencia T-434 de 2020 la Corte estudió el caso de una trabajadora de Ecopetrol con diagnóstico de trastorno depresivo, Eczema Psoriasiforme y Alopecia Areata y que al momento del despido no se encontraba incapacitada ni tenía recomendaciones laborales o tratamientos médicos en curso. En dicha oportunidad, la Corte reiteró las reglas de la sentencia SU-049 de 2017 e indicó que el empleador *“no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que le indicaron la posibilidad de una afectación de salud en la actora, sino que debió ser diligente y procurar verificar, en la medida de lo posible, si en el caso de la accionante era necesario solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido”*. Así, se concedió el amparo, declaró ineficaz la terminación del vínculo y ordenó a Ecopetrol que reintegrara a la accionante a su mismo cargo o uno mejor y a que pagara la adeudado.

Finalmente, en la sentencia T-187 de 2021 la Sala Sexta de Revisión conoció el caso del trabajador de una mina que padecía Esclerosis Lateral Amiotrófica y que recibió recomendaciones laborales conforme a las cuales *“necesita ayuda para actividades motoras finas realizadas con las manos, fasciculaciones”*. En esta oportunidad la Corte concedió el amparo y ordenó el reintegro, así como el acompañamiento al actor para que adelantara el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral ante la AFP.

Ahora bien, forzoso resulta referir el precedente actual de la Corte Suprema de Justicia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada. **De acuerdo con lo establecido por dicha corporación en diferentes sentencias²⁴ se exige al trabajador despedido demostrar una PCL de al menos el 15% para que opere la estabilidad laboral reforzada.**

A juicio de la Corte Suprema la PCL se debe acreditar a través de un dictamen de PCL expedido por una Junta de Calificación de Invalidez. Sin embargo, existen decisiones en las que la Corte Suprema ha indicado la posibilidad de tener en cuenta otros elementos. Así, en la reciente sentencia SL-572 de 2021 la Sala de Casación

²³ *“Abducción dolorosa de hombro, Bursitis de hombro, Epicondilitis lateral bilateral, Epicondilitis medial bilateral, Síndrome del manguito rotador, Síndrome del túnel carpiano bilateral, Tendinitis de flexoextensores bilateral, Tenosinovitis de flexoextensores de carpo bilateral y Tenosinovitis de estiloides radial de Quervain”*.

²⁴ Sentencia del 7 de febrero de 2006 rad. 25130 y SL2841-2020, así como la propia sentencia atacada, la SL3937-2020.

Laboral conoció el caso de un trabajador diagnosticado con *síndrome del manguito rotador* que fue despedido sin justa causa. Si bien no se concedió la protección pues no se evidenció una disminución en la capacidad laboral del demandante, la Corte Suprema indicó que cuando no se cuenta con una calificación de la PCL, esta disminución *“se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión”*.

Así las cosas, la jurisprudencia de la Corte Suprema exige el cumplimiento de un requisito que no ha sido requerido por la Corte Constitucional para efectos de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, demanda **una calificación al menos moderada para otorgar la protección**. No obstante, debe reconocerse que de acuerdo con la última sentencia reseñada existen puntos de encuentro con la jurisprudencia de este Tribunal, ya que acepta medios diferentes al dictamen de pérdida de capacidad laboral para acreditar la debilidad manifiesta del trabajador.

Es importante indicar que en las sentencias **SL5181-2019** y **SL2841-2020**, sobre las cuales el accionante considera que se configuró un desconocimiento del precedente horizontal de la propia Corte Suprema de Justicia, se reitera la línea que ahora se evidencia como problemática. En la sentencia de 2019 se indica que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral”*. Por su parte, la sentencia de 2020 sostiene que *“esta Corte tiene asentada la presunción de despido discriminatorio del trabajador en estado de discapacidad en el 15% en adelante”*.

La diversidad de criterios entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional ha sido abordada por la Sala Plena de manera reciente. En la sentencia SU-380 de 2021 se conoció el caso de una acción de tutela contra una providencia de la Sala de Descongestión Número Uno de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la cual se discutía un caso similar al aquí estudiado. En dicha ocasión se indicó que *“la interpretación restringida y ajena a la Constitución Política de la Sala de Descongestión N° 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la lleva a buscar un único hecho: la existencia de una discapacidad calificada, como mínimo, en un 15% según las juntas de calificación expertas”*. Advirtió la Corte que *“[l]a concepción amplia del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 persigue conocer hechos distintos”* y, en particular *“una afectación en el bienestar de la persona”* así como *“la existencia de un impacto negativo de esta condición en el ejercicio de sus funciones, en las condiciones regulares”*. Según sostuvo la Sala Plena *“[l]a situación descrita constituye, entonces, un defecto sustantivo por errónea interpretación de las fuentes legales y, con más precisión, por adoptar una opción hermenéutica que no es conforme con la Constitución Política”*. Es importante indicar que en dicha decisión se tomaron las reglas de la sentencia T-434 de 2020, que el accionante invoca como el precedente que fue desconocido en este caso y, como se indicó en el fundamento 34 de esta providencia, extendió las reglas de la sentencia SU-049 de 2017.

Entiende la Corte, que el abordaje de la Sala Laboral supone además una divergencia con la forma de comprensión de la discapacidad. La Sala Plena de esta Corte ha identificado al menos dos modelos: el médico-rehabilitador y el social. El primero de estos modelos consiste en considerar que las *“causas de la discapacidad ya no eran religiosas, sino científicas y podían ser tratadas a través de procedimientos médicos”*²⁵ y así mismo, *“reconoció derechos a las personas con discapacidad, pero a través del lente del diagnóstico médico y su posible rehabilitación”*²⁶. A su vez el modelo social entiende que *“el origen de la discapacidad no atiende a factores religiosos o médicos, sino sociales”* de modo que *“la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general”*²⁷. Así, esta perspectiva *“exige, necesariamente, analizar ‘la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás’”*²⁸.

Bajo esta perspectiva, es claro que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia parece acoger un modelo médico-rehabilitador de la discapacidad que la define a partir de un criterio científico que fija determinado porcentaje de pérdida de capacidad. Desde la otra perspectiva, esta Corte adopta un modelo social por ser el compatible con la Constitución al valorar el contexto y la forma en la cual la situación de discapacidad se manifiesta en cada oportunidad.

Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.

En síntesis, **gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.** La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

²⁵ Sentencia C-025 de 2021.

²⁶ *Ibidem*. También pueden revisarse las sentencias C-043 de 2017 y C-329 de 2019.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Sentencia C-329 de 2019.

La finalidad de que medie autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de un trabajador amparado con fuero de salud es brindar una medida de protección a un sujeto en situación de vulnerabilidad frente a una posible discriminación, sin cerrar la posibilidad de que el empleador pueda desvincularlo en caso de que se configure una causal objetiva²⁹, pues no se trata de un derecho absoluto.

Ahora bien, una vez se comprueba la violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, existen múltiples remedios para el restablecimiento de los derechos del trabajador, los cuales fueron recogidos en la Sentencia T-195 de 2022 y corresponden a:

- “(i) la ineficacia del despido,
- (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación,
- (iii) el reintegro del afectado,
- (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y
- (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario (...).”

Con respecto a la procedencia y pertinencia del reintegro, la citada sentencia sintetizó las diferentes reglas establecidas en la jurisprudencia de la Corte, así:

- “(i) [e]l reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo.
- (ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud.
- (iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.
- (iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”³⁰.

En resumen, una persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud si esta le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones. Las personas que se encuentran en esta situación gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual implica, entre otras cosas, que sus contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y deberá mediar autorización del Ministerio de Trabajo para que su desvinculación sea válida. En estas situaciones opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador

²⁹ Sentencia T-002 de 2011.

³⁰ Sentencia T-195 de 2022.

es quién deberá probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no tuvo que ver con la condición de salud del trabajador. Y, en caso de que el trabajador no cumpla con dicha carga, procederá el reintegro del empleado, entre otros posibles remedios.

Concepto de Mínimo Vital. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues *“constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*³¹.

En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en últimas del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida. A este respecto, en la sentencia SU-995 de 1999, esta Corporación indicó:

“[L]a valoración del mínimo vital del pensionado no es una calificación objetiva, sino que depende de las situaciones concretas del accionante. Por consiguiente, el concepto de mínimo vital no se identifica con el monto de las sumas adeudadas o a “una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo”(…)”.

Ahora bien, aunque existen diferencias cualitativas en torno al mínimo vital, esto no significa que cualquier variación en los ingresos que una persona recibe acarrea una vulneración de este derecho. En efecto, existen cargas soportables, que son mayores cuando una persona tiene mejores ingresos que otras. Esto último no es exclusivo del mínimo vital, por el contrario, también se evidencia en la obligación alimentaria del derecho civil.

Según el Código Civil, en el artículo 413, existen dos clases de alimentos: los congruos y los necesarios; siendo los primeros aquellos *“(…) que habilitan al alimentado para subsistir modestamente de un modo correspondiente a su posición social (...)”*, y los segundos aquellos *“(…) que dan lo que basta para sustentar la vida (...)”*, incluyendo en ambos casos la posibilidad de educación y formación profesional o de cualquier oficio. En este orden de ideas, la misma legislación civil contempla la noción de carga soportable, pues el artículo 420 de dicho Código establece que *“(…) los alimentos congruos o necesarios no se deben sino en la parte en que los medios de subsistencia del alimentario no le alcancen para subsistir de un modo correspondiente a su posición social o para sustentar la vida.”*

Aún cuando el mínimo vital no equivale siempre a la obligación civil de alimentos, pues esta última deviene principalmente del parentesco y aquél puede depender del salario o la pensión, en ambos casos, como se evidencia, existe la noción de carga soportable.

³¹ Sentencia SU-995/99 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Al existir diferentes mínimos vitales, es una consecuencia lógica que hayan distintas cargas soportables para cada persona. Para determinar esto, es necesario indicar que entre mayor sea el ingreso de una persona, mayor es la carga que puede soportar y, por ende, la capacidad de sobrellevar con mayor ahínco una variación en el caudal pecuniario que reciba. Por esta razón, esta Corporación ha determinado que los requisitos que deben comprobarse para acreditar la vulneración del mínimo vital, *“se resumen en que (i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidades básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave”*³².³³ (subraya fuera del original).

La condición de madre cabeza de familia en el ordenamiento jurídico y los requisitos para acreditarla.

Desde sus primeros pronunciamientos, esta Corporación ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional³⁴, garantía que se deriva de varias fuentes³⁵:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva³⁶.

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

(iii) Los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos³⁷.

³² Con referencia a la exposición de los alcances de la protección del derecho al mínimo vital Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-995/99.

³³ T-827 de 2004

³⁴ Véanse, entre muchas otras, las sentencias: T-692 de 2016 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); T-1163 de 2008 (M.P. Jaime Araújo Rentería) C-722 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); T-414 de 1993 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

³⁵ Sentencias SU-389 de 2005. (M.P. Jaime Araújo Rentería); SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández); C-722 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería); C-1039 de 2003 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra); C-964 de 2003 (M.P. Álvaro Tafur Galvis); C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

³⁶ Sentencias C-722 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

³⁷ Sobre este particular, es conveniente citar el análisis vertido en la sentencia C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), en el cual se explicó lo siguiente: “Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de “encargada del hogar” como una consecuencia del ser “madre”, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular. // Suponer que el hecho de la “maternidad” implica que la mujer debe desempeñar ciertas

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior³⁸.

En razón de lo anterior y en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la igualdad material de los grupos vulnerables o históricamente discriminados, el Legislador ha diseñado e implementado diversas medidas, las cuales se conocen como **acciones afirmativas**³⁹. Particularmente, en el caso de las mujeres cabeza de familia, existen varias normas encaminadas a este propósito⁴⁰.

En este sentido, el Congreso de la República expidió la **Ley 82 de 1993**⁴¹. En esta normativa, se estableció una definición de mujer cabeza de familia y se incorporaron medidas de protección especial en materia educativa, de seguridad social, apoyo al emprendimiento, acceso a vivienda, entre otros incentivos especiales.

El artículo 2º de la ley reseñada definió a la **mujer cabeza de familia como aquella que, sin importar su estado civil, tuviera 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**⁴².

La **Ley 1232 de 2008**⁴³, reformó la anterior normativa e introdujo dos elementos a la anterior definición: (i) precisó que la mujer cabeza de familia es quien ejerce la “*jefatura femenina del hogar*” y (ii) señaló que aquella puede tener personas a

funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál “no” es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como al número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo”.

³⁸ Sentencia C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

³⁹ Sobre la naturaleza de las acciones afirmativas, la Sentencia C-371 de 2000 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) explicó lo siguiente: “*con esta expresión se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación*”.

⁴⁰ En el caso de las madres cabeza de familia, el Legislador y el Gobierno Nacional han implementado varias acciones afirmativas con el fin de proteger especialmente sus derechos. Dentro de este marco normativo, se destacan las siguientes:

(i) En materia penal, cuando el infractor o infractora es padre o madre cabeza de familia, se permite ejecutar la pena privativa de la libertad en su residencia o en el lugar señalado por el juez, de conformidad con las condiciones previstas en la ley (Ley 750 de 2002 y Sentencia C-184 de 2003).

(ii) La calidad de mujer cabeza de familia es un criterio de priorización para la entrega de ayuda humanitaria de emergencia y de indemnización administrativa para las víctimas del conflicto armado, así como para el acceso a diversos programas educativos y sociales diseñados para esta población (Véanse, entre otros instrumentos: la Ley 1448 de 2011, la Ley 1232 de 2008 y el Decreto 1377 de 2014).

(iii) La posibilidad de constituir el único bien inmueble de la mujer o el hombre cabeza de familia como patrimonio familiar inembargable (Ley 861 de 2003).

(iv) El derecho a acceder a la pensión especial de vejez, prevista por la ley para las madres y padres cabeza de familia que tengan a su cargo un hijo con discapacidad (Ley 797 de 2003).

⁴¹ “*Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia*”

⁴² Artículo 2º de la Ley 82 de 1993.

⁴³ “*Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones*”

cargo en el plano económico, social o afectivo. Adicionalmente, fortaleció las medidas de protección en favor de las mujeres cabeza de familia.

En suma, esta Corporación ha establecido que *“el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad”*⁴⁴.

Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que algunas acciones afirmativas que se diseñaron para beneficiar a las mujeres cabeza de familia también son aplicables a los hombres que se encuentran a cargo de hijos menores de edad o en situación de discapacidad⁴⁵.

Sin embargo, el fundamento de dicha extensión **no radica en el principio de igualdad**, en la medida en que la situación de las mujeres cabeza de familia no es equiparable a la de los hombres que se encuentran en esta misma condición, como lo ha establecido este Tribunal⁴⁶.

En efecto, la Corte ha considerado que el Legislador está facultado para establecer acciones afirmativas exclusivamente en favor de las mujeres cabeza de familia pues, *“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”*⁴⁷.

No obstante, la prevalencia de los derechos de los niños y la especial protección de las personas en situación de discapacidad exigen que aquellas acciones afirmativas en favor de las mujeres cabeza de familia que también se orientan a la salvaguarda de los sujetos vulnerables a su cargo, deban extenderse igualmente a los padres cabeza de familia⁴⁸. Lo anterior, por cuanto *“no es posible establecer una diferencia entre los hijos que dependen de la mujer cabeza de familia frente a los que dependen del hombre”*⁴⁹ que se encuentra en una situación fáctica similar.

⁴⁴ Sentencia C-184 de 2003. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴⁵ Sentencia C-722 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil; sentencia C-044 de 2004 M.P. Jaime Araújo Rentería; sentencia C-1039 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra; sentencia C-964 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Galvis; sentencia C-184 de 2003. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴⁶ “No se pueden confundir dos derechos claramente distintos, ambos protegidos por el principio de igualdad. El primer derecho consiste en que los hombres y las mujeres sean tratados por igual, es decir, se consagra la específica prohibición de discriminación por razones de sexo. El segundo derecho consiste en que las mujeres, habida cuenta de una histórica e innegable tradición de discriminación sexual que el constituyente no sólo quiso abolir sino remediar, sean titulares de medidas legislativas específicas en favor de ellas, no de los hombres. Son las ya relacionadas acciones afirmativas, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes. En este orden de ideas, (...) el derecho a la igualdad de trato no exige, por sí solo, extender a un hombre un beneficio creado por el legislador para desarrollar el derecho constitucional -específicamente consagrado en el artículo 43- en favor de las mujeres a recibir medidas de apoyo o protección especial como un tipo de acción afirmativa”. (Sentencia SU-389 de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería). Véase también, sentencia T-846 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

⁴⁷ Sentencia C-964 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

⁴⁸ Sentencia C-722 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil; sentencia C-044 de 2004 M.P. Jaime Araújo Rentería; sentencia C-1039 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra; sentencia C-964 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Galvis; sentencia C-184 de 2003. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴⁹ Sentencia C-964 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

En este orden de ideas, es claro que **la condición de mujer cabeza de familia presenta características particulares** que se derivan del contexto histórico de la desigualdad entre ambos sexos, por lo cual tiene connotaciones diversas a la situación de los hombres que ejercen la jefatura del hogar de manera exclusiva.

Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos de los niños, niñas, adolescentes, personas en situación de discapacidad y otros sujetos vulnerables que dependen de la persona cabeza de familia, sería contrario a la Constitución establecer diferencias de trato entre los hogares, fundadas en el sexo de la persona que se encuentra a cargo de la familia.

Por lo tanto, 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, entre ellas la inclusión en el denominado “*retén social*”.

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

Al respecto, es indispensable aclarar —como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos⁵⁰— que **no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia**, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos⁵¹, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.

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

i). Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo⁵².

⁵⁰ Véanse, entre otras, las sentencias T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); T-400 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); SU-377 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa); T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); T-034 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); T-200 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-834 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

⁵¹ Las consideraciones que se presentan a continuación, particularmente aquellas que se refieren a los requisitos que se deben cumplir para acreditar la condición de madre cabeza de familia, se retoman a partir de la sentencia de unificación SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), la cual ha sido utilizada como fundamento para definir tales exigencias en la mayoría de decisiones posteriores. Estos elementos han sido reiterados en las sentencias T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); T-400 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); SU-377 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa); T-316 de 2013 (M.P. Alberto Rojas Ríos); T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); T-034 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); T-827 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez); T-993 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); T-200 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-1030 de 2005 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-834 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

⁵² En esta materia, son aplicables las consideraciones que al respecto presentó la sentencia SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería), en la cual se estableció como requisito para los padres cabeza de familia “*que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos (...)*”. Así mismo, la Corte Constitucional ha sostenido que “*al momento de estudiar los requisitos que debe reunir un servidor público que alega tener la condición de padre cabeza de familia para acceder a la estabilidad laboral reforzada que brinda el denominado retén social, debe observarse el cumplimiento de los mismos en función de las personas sobre las cuales se pretende hacer efectivo el beneficio, con una valoración que lleve al convencimiento acerca del efectivo cuidado brindado al menor o al hijo mayor discapacitado, y no*

ii). Igualmente, la Corte Constitucional⁵³ y la Corte Suprema de Justicia⁵⁴ han explicado que **se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”**.

iii). Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de *cabeza de familia* por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad⁵⁵. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia⁵⁶.

En segundo lugar, **se requiere que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente. Es por esta razón que “la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”**⁵⁷.

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de

únicamente sobre la base de análisis abstractos en torno al comportamiento del padre de familia en la satisfacción de obligaciones simplemente pecuniarias.” (Sentencia T-353 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

⁵³ Véase, por ejemplo, la sentencia T-200 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En este fallo, la Sala Sexta de Revisión amparó los derechos fundamentales de varias personas desvinculadas del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entre las que se encontraban dos trabajadoras quienes alegaban su calidad de “mujeres cabeza de familia”. La primera de ellas, señaló que dependían de ella su padre -85 años-, su madre -76 años-, quienes sufrían de enfermedades cardiovasculares severas, y dos sobrinas menores de edad abandonadas por su madre a muy corta edad. Respecto de su caso, la Sala consideró que “*que la demandante probó su condición de madre cabeza de familia, dado que la misma es núcleo y soporte exclusivo de su hogar*”. La segunda, indicó que, a pesar de tener una hija mayor de edad, respondía por su madre de 71 años, “*que padece de cáncer de piel, entre otras dolencias –hipertensión y osteoporosis- y no recibe pensión por concepto alguno*”, por lo que dependía en su totalidad del salario que la actora devengaba.

⁵⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 12 de febrero de 2014. Rad. 43.118 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno. Sobre el particular, la providencia indicó: “*Una lectura exegética de la anterior definición de «madre cabeza de familia», conllevaría a determinar que bajo dicho rótulo sólo se puede ubicar a las «mujeres», que tienen «hijos» menores de edad o inválidos que dependen económicamente y de manera exclusiva de ellas. Sin embargo, para la Corte el concepto de «madre cabeza de familia» debe integrarse armónicamente con el de «mujer cabeza de familia», a la que el Estado le debe una especial protección, según el artículo 43 de la Constitución Política, y que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993 (...) // Así las cosas, madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada.*”

⁵⁵ Véanse, entre otras: sentencia T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); sentencia T-827 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez); sentencia T-034 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); sentencia T-283 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

⁵⁶ Lo anterior, por cuanto se ha interpretado que, cuando en la definición legal de madre cabeza de familia se alude a las personas “*incapacitadas para trabajar*”, ello incluye a los hijos estudiantes.

⁵⁷ En este sentido, ha establecido la Corte Constitucional: “[U]na mujer no deja de ser cabeza de familia por el simple hecho de que las personas a su cargo cumplan la mayoría de edad, sino que habrá de constatarse si éstas se encuentran imposibilitadas para trabajar, como sucede a los hijos mayores de 18 años, pero menores de 25 que continúan estudiando.” (sentencia T-827 de 2009. M.P. Juan Carlos Henao Pérez). Igualmente, ver: sentencia T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); sentencia T-400 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); sentencia T-993 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); sentencia SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia⁵⁸.

En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad *“como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte”*⁵⁹.

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, *“las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales”*⁶⁰.

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

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

Así, por ejemplo, este Tribunal ha determinado que **la declaración ante notario acerca de la condición de mujer cabeza de familia, prevista en el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993**⁶¹, **no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla**⁶². En similar sentido, esta Corporación ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar

⁵⁸ Sentencia T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger); sentencia T-400 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); sentencia T-993 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); sentencia SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

⁵⁹ Sentencia T-316 de 2013 (M.P. Alberto Rojas Ríos); sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); sentencia T-827 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez); sentencia T-206 de 2006 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); sentencia T-493 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); sentencia SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

⁶⁰ Sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

⁶¹ **“PARÁGRAFO.** La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.”

⁶² En la sentencia C-034 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), la Corte declaró exequible la expresión *“siendo soltera o casada”* contenida en el artículo 2° de la Ley 82 de 1993, por considerar irrelevante el estado civil de la mujer a la hora de establecer si es cabeza de familia. Según la Corte, *“lo esencial, de acuerdo con la definición que sobre el particular adoptó el legislador en la norma acusada, es 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”*. Véase, en el mismo sentido, sentencia T-925 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales⁶³.

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de mujer cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas⁶⁴. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos⁶⁵.

Finalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que la constatación de los requisitos para acreditar la calidad de madre o padre cabeza de familia **deberá adelantarse en el marco de un procedimiento administrativo con respeto al derecho al debido proceso**, *“en el cual la autoridad respectiva valore todas las pruebas que se someten a su consideración y que le permitan decidir con certeza que las trabajadoras [o trabajadores] no cumplen con las condiciones para ser considerados madres o padres cabeza de familia”*⁶⁶.

Esta conclusión se fundamenta, a su turno, en dos razones. Por una parte, en el mandato previsto en el artículo 29 Superior, de conformidad con el cual *“[e]l debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”*. Por otra, en la especial protección constitucional de la cual son titulares las madres y padres cabeza de familia, quienes pueden quedar en situación de vulnerabilidad en caso de perder su empleo⁶⁷.

Así pues, **la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos**, a saber:

- (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas *“incapacitadas”* para trabajar⁶⁸;
- (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente;

⁶³ Sentencia C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). *“Una mujer es cabeza de familia cuando, en efecto, el grupo familiar está a su cargo. Aunque en el mismo artículo se incluye un párrafo en el que se indica que la mujer deberá declarar ante notario dicha situación, tanto cuando la adquiera como cuando la pierda, para efectos de prueba, no es una condición que dependa de una formalidad jurídica.”*

⁶⁴ Sentencias SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería); T-200 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-206 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); y T-420 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger).

⁶⁵ Sentencia T-034 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio)

⁶⁶ Sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). Igualmente, véase sentencia T-862 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

⁶⁷ Sentencia T-835 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

⁶⁸ Este requisito se entiende en los términos del fundamento jurídico 32 de la presente decisión.

- (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y
- (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

CASO EN CONCRETO

La llamada acción de tutela creada por el artículo 86 de la Carta Magna fue concebida como mecanismo extraordinario destinado a conseguir una protección rápida de los derechos fundamentales de los ciudadanos, cuando resultan vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y los instrumentos judiciales normales no tengan las mismas posibilidades de intervenir con la suficiente presteza en el mantenimiento del orden jurídico respecto de la persona afectada.

Para iniciar el análisis del caso de marras, este Despacho Judicial debe agotar el examen de procedencia de la presente acción de tutela propuesta por la señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz; para tal efecto, visto el caso concreto y conforme con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, se deben verificar los siguientes criterios, con el fin de determinar si la acción de tutela es procedente: (i) legitimación por activa; (ii) legitimación por pasiva; (iii) inmediatez; y (iv) subsidiariedad.

En primer lugar, en cuanto a la **legitimación por activa**, el artículo 86 superior establece que toda persona por sí misma o "**por quien actúe en su nombre**" podrá presentar acción de tutela ante los jueces para procurar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o particular. En desarrollo de la disposición constitucional, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 establece que la solicitud de amparo puede ser presentada: (i) a nombre propio; (ii) a través de representante legal; (iii) **por medio de apoderado judicial**; o (iv) mediante agente oficioso. Siendo así como, se configura la legitimación por activa en la presente acción de tutela, dado que fue interpuesta a través de apoderado judicial por una persona mayor de edad, en consecuencia, se cumple tal requisito.

En segundo lugar, el requisito de **legitimación en la causa por pasiva** se refiere a aquellas entidades o particulares contra las cuales se puede presentar una acción de tutela, y a las que se les atribuye la violación de un derecho fundamental. En este caso, la acción de tutela se presentó contra la **ASOCIACION PROFAMILIA**, entidad a la que se le atribuye la violación de los derechos fundamentales de la accionante, debido a que presuntamente terminó la relación laboral que sostenía con la actora, en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada que cobijaba a la trabajadora por sus condiciones de salud, física y mental, secundarias al accidente de trabajo sufrido por la actora, por su calificación de pérdida de capacidad laboral del 3.3% y por su supuesta condición de cabeza da familia.

Cabe resaltar que, en concordancia con el artículo 86 superior y de conformidad con los artículos 5 y 42 numerales 4 y 9 del Decreto 2591 de 1991, las acciones de tutela son procedentes cuando se interponen en contra de acciones u omisiones de particulares respecto de los cuales el solicitante se encuentre en estado de subordinación. En el presente caso, la legitimación por pasiva se encuentra acreditada, pues la tutela fue interpuesta en contra de la actuación de un particular,

la ASOCIACION PROFAMILIA, frente al cual la accionante se encontraba en estado de subordinación porque tenía una relación laboral con esta.

En tercer lugar, el requisito de **inmediatez** se refiere al tiempo que transcurre entre la vulneración o amenaza contra un derecho fundamental y la presentación de la acción de tutela. La Honorable Corte Constitucional, ha determinado que para que se satisfaga este requisito debe existir un plazo razonable entre la ocurrencia del hecho que se invoca como violatorio de derechos fundamentales y la presentación de la tutela⁶⁹.

En el caso bajo estudio se advierte que la señora Fruto Quant, presentó la acción de tutela el 6 de diciembre de 2023 y, de acuerdo con las manifestaciones de la accionante a través de su apoderado judicial, fue despedida por la ASOCIACION PROFAMILIA, el 21 de noviembre de 2023. De manera que, entre la fecha en la que se dio la presunta vulneración de derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela transcurrieron aproximadamente 2 semanas. En ese sentido, es claro que la solicitud de amparo se presentó en un plazo razonable y, por lo tanto, se cumple el requisito de inmediatez.

En cuarto lugar, se encuentra el requisito de **subsidiariedad**, que hace referencia a la existencia de mecanismos ordinarios para proteger los derechos en el caso particular. En este sentido, **la tutela resultará improcedente cuando sea utilizada como mecanismo alternativo de defensa a los medios judiciales ordinarios previstos en la legislación**, salvo que se requiera el amparo constitucional para evitar la consumación de un perjuicio irremediable o que los mecanismos ordinarios no resulten idóneos o eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados⁷⁰.

En el caso en comento, de entrada se advierte que la tutela interpuesta por la señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz es improcedente, pues el mecanismo ordinario con el que cuenta, que corresponde a iniciar un proceso laboral ante la Jurisdicción Ordinaria, resulta eficaz para proteger sus derechos. Esto es así por dos motivos, que a continuación se analizan.

Para empezar, el togado actor señala en el escrito tutelar que su representada se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud física y mental, su situación económica, su calificación de pérdida de capacidad laboral en 3.3% y por ser supuestamente cabeza de familia. Frente a su estado de salud, la señora Fruto Quant, si bien explicó y aportó en el trámite de tutela historias clínicas que demuestran que efectivamente sufrió accidente laboral, el cual fue tratado y resuelto y que padece enfermedades del orden mental, no quedó demostrado para el despacho que la actora padezca patología alguna que no le permita ejercer su profesión, ni tampoco existen recomendaciones médicas que no le permitan su adecuado desempeño laboral y/o que dificulte su búsqueda de trabajo.

En relación con su situación económica, la señora accionante puso de presente que el sueldo que recibía como contraprestación a sus servicios en la Asociación Profamilia, era la única fuente de ingresos con la que contaba para asegurar su sustento y el de su familia. Aunque, la actora recibió un monto de dinero correspondiente a la liquidación e indemnización por su despido sin justa causa, por parte de la empresa al momento del despido, lo cierto es que, a pesar de ello,

⁶⁹ Sentencia SU-241 de 2015.

⁷⁰ Sentencia T-647 de 2015.

manifestó de forma clara que, a partir del despido, no ha podido acceder a otro trabajo ni cuenta con ingreso alguno, razón por la que su familia es carente de soporte económico desde entonces. En efecto, su apoderado explicó que al momento del despido si bien la señora Meryda Haydee, cuenta con cónyuge y este está empleado, sus ingresos son muy bajos comparados con lo que la aquí demandante devengaba y por ende estiman se afecta su mínimo vital.

A pesar de este apoyo y de la eventual liquidación que pudo haber recibido, la accionante se encuentra clasificada en el nivel C13 del Sisbén IV, lo cual implica que se encuentran en situación de vulnerabilidad⁷¹. Sobre sus condiciones actuales, la accionante indicó que no cuenta con un sustento propio para asumir sus gastos, los de su familia y sus obligaciones financieras. Finalmente, la actora señaló que, como consecuencia de la terminación de la relación laboral, se pone en riesgo su afiliación y de ser trasladada al régimen subsidiado, afectaría sus tratamientos y el de su menor hijo en condiciones especiales.

En consecuencia, a partir de sus condiciones de salud y de su situación socioeconómica descrita, considera la actora que existe una situación de debilidad manifiesta, la cual no resulta probada para esta Judicatura.

Vale la pena señalar que, en contextos como el presente, en los que se advierte que no resulta claro ni probado, que la accionante se encuentre en condiciones de vulnerabilidad y en los que se reclama la protección reforzada de la estabilidad laboral por condiciones de salud, la Honorable Corte ha establecido que la acción de tutela, no es la vía judicial idónea para obtener el reintegro laboral petitionado, pues existe una jurisdicción especializada que ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad⁷²; por cuanto la situación bajo estudio no se evidencia que genere vulneración alguna de sus derechos fundamentales al mínimo vital como lo alega el togado actor.

Por lo tanto, particularmente en casos en que la accionante no sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de que no se encuentra en condición de debilidad manifiesta; toda vez que como se estudio en precedencia para ello, deben reunirse algunos requisitos básicos que en este caso puntual no se reúnen como son que la calificación de pérdida de la capacidad laboral es inferior al 15%, que no tuvo incapacidades recurrentes en el último mes previo al despido sin justa causa, que no se encontraba en incapacidad al momento del despido y que no existían para el momento del despido recomendaciones y/o restricciones médicas, no ameritaba entonces la desvinculación de su empleo autorización alguna de la oficina del trabajo o del juez constitucional, por tanto la acción de tutela deja de ser el mecanismo de protección principal, entonces, la protección procederá de manera definitiva, por los medios ordinarios de defensa judicial.

De otra parte, se advierte que la accionante alegó ser madre cabeza de familia, situación esta que de resultar probada la convierte en un sujeto de especial protección constitucional. En efecto, en el escrito de tutela, el apoderado judicial de la accionante, explicó que tiene un hijo de 15 años de edad, en condiciones especiales, y que tanto sus dos hijos menores de edad, como su esposo, dependen de ella enteramente tanto para su cuidado como para su sustento, ello en razón a que pese a que el señor Jhonantan David Escorcía Barrios, cónyuge de la actora, actualmente labora a través de contrato laboral a término indefinido, estiman sus

⁷¹ De acuerdo con la metodología del Sisbén IV, el nivel C2 hace referencia a la población vulnerable que está en riesgo de caer en pobreza. https://www.sisben.gov.co/Paginas/conoce_el_sisben.aspx

⁷² Sentencia T-151 de 2017, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020.

ingresos por valor de \$2.738.000, son insuficientes para sufragar los gastos de la familia. Siendo así, que conforme a lo manifestado en los hechos de la tutela y una declaración extrajudicial aportada por la accionante ella estima y se categoriza como “*cabeza de familia*”.

Sobre el concepto de madre cabeza de familia, vale la pena señalar que la jurisprudencia ha indicado que se refiere a aquellas mujeres que proporcionan un sustento económico, social y afectivo en el hogar, para lo cual la Honorable Corte ha establecido los siguientes presupuestos para ostentar dicha calidad:

(i) tener a cargo responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar.

(ii) Que dicha responsabilidad sea permanente.

(iii) Que la pareja no solo se ausente de forma permanente o abandone el hogar, sino que se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre, o 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, la muerte.

(iv) 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.

Al respecto del último presupuesto, la Alta Corte ha indicado que el juez debe valorar para el caso específico si la persona que alega ser cabeza de hogar recibe amplio y sustancial apoyo de los demás miembros de la familia. No obstante, la protección del derecho fundamental de estos sujetos no puede verse afectado si su familia les brinda un apoyo mínimo en razón de la solidaridad familiar, pues esto no obsta para que haya una verdadera afectación al mínimo vital a causa del despido, el cual también debe ser protegido en concordancia con la autonomía a que tiene derecho toda persona para procurarse su propio sustento.

Para el caso concreto, y conforme al material probatorio las condiciones mencionadas no se cumplen, pues, como se explicó, la accionante: (i) no tiene a cargo el 100% de la responsabilidad de sus hijos; (ii) dicha responsabilidad no es permanente; (iii) el padre de los menores de edad si tiene presencia en la vida de estos de forma habitual y (iv) no existencia tal deficiencia sustancial de ayuda de los miembros de la familia, si en cuenta se tiene que contrario a lo establecido por la Jurisprudencia la señora Fruto Quant, convive con su cónyuge, por ende no es una madre solitaria.

En consecuencia de lo anterior, este despacho no encuentra acreditada la calidad de madre cabeza de familia de la accionante. En este contexto, cabe resaltar que el hecho de que la señora Fruto Quant, no sea madre cabeza de familia implica que la posible amenaza de sus derechos en momento alguno se extiende a su núcleo familiar supuestamente dependiente, esto es sus dos hijos menores de edad y su cónyuge.

En escenarios como este, como ya se dijo la Honorable Corte en jurisprudencia reiterada, ha dicho que la tutela es improcedente pues este mecanismo breve y sumario “*ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social, de aquellos **sujetos vulnerables** que se encuentran a su cargo*”; situación que no enmarca el caso bajo

estudio, toda vez que como se ha estudiado no es una persona en condición de debilidad manifiesta ni por el ámbito económico, ni por su estado de salud , ni mucho menos es una madre cabeza de familia.

En conclusión, en este caso no se encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad, por tanto, la acción laboral ordinaria resulta ser eficaz para debatir lo acá pedido.

En definitiva, la tutela presentada por la señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz, no cumple con los requisitos generales de procedencia de la acción. Por esa razón, y sin más consideraciones, este Estrado Judicial **NEGARA** por improcedente el amparo deprecado por la Accionante.

Es de advertirse a la accionante que de considerarse la existencia de la vulneración de sus derechos podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral en donde con el respeto de las garantías legales y constitucionales para ambas partes el Juez Natural procederá a resolver la controversia aquí planteada de fondo.

En el evento de no ser apelada la presente decisión, envíese para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional dentro del término de ley.

Por lo expuesto, el **JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA S/DER.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** la presente Acción Constitucional, promovida por la señora **MERIDA HAYDEE FRUTO QUANT**, quien actúa a través de apoderado judicial, abogado Rafael Antonio Barco Díaz y en contra de la **ASOCIACION PROFAMILIA** y las entidades vinculadas de oficio **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **ARL SURA**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE la presente decisión a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: En el evento de no ser apelada la presente determinación, envíese para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional dentro del término de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ORIGINAL FIRMADO
YOLANDA EUGENIA SARMIENTO SUAREZ
JUEZ

**JUZGADO DIECISEIS CIVIL
MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

Hoy a partir de las 8 a.m. se fija en lista de Estados el auto anterior para notificación de las partes.

Bucaramanga, **12 DE ENERO DE 2024**

ORIGINAL FIRMADO
JUAN DIEGO VEGA GOMEZ
SECRETARIO