

JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, dieciséis (16) de julio de dos mil veintiuno (2021)

Accionante	Martha Lucía Menco Vargas C.C. Nro. 43.590.756
Accionada	Valor + S.A.S
Radicado	No. 05001 31 05 005 2021 00286 01
Instancia	Segunda
Temas	Estabilidad Laboral Reforzada- Mínimo Vital

ASUNTO

Se decide el recurso de impugnación interpuesto por **Martha Lucía Menco Vargas**, identificada con la C.C. Nro. 43.590.756, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín el 31 de mayo de 2020, por medio de la cual se resolvieron desfavorablemente las pretensiones invocadas en el libelo genitor. En consecuencia, pide la impugnante, se revoque el fallo proferido por el juez de primera instancia en su totalidad y en su lugar se tutele los derechos invocados y se le ordene a la entidad estatal, sociedad de economía mixta Valor + S.A.S, a que se le reintegre al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad además de ordenarle el pago de los dineros dejados de percibir desde el momento del despido hasta el reintegro.

Fundamentos Fácticos

Martha Lucía Menco Vargas, señala que de la unión marital de hecho con el señor **Martín Menco Gonzales**, se procrearon dos hijos Santiago e Isabella Menco, de 15 y 10 años de edad respectivamente, que en el 2016 deciden terminar la relación, dejándola con la responsabilidad exclusiva sobre la manutención de los dos menores de edad.

Señala que el día 1 de octubre de 2020, mediante un contrato a término indefinida, comenzó a laborar en la Entidad Estatal Valor + y que el 15 de enero de 2021, se le notificó la terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa, desconociendo su situación de madre cabeza de hogar.

Indicó que los gastos mensuales de su grupo familiar, incluyendo servicios públicos administración, servicios TIGO de internet telefonía y TV, alimentación, productos de aseo y medicamentos suman aproximadamente \$1.519.700 y \$700.000 mensualmente correspondientes a créditos de libre inversión con Bancolombia y con el Fondo de Empleados FEDANE.

Comunica que es cabeza de hogar con dos hijos menores de edad que dependen económicamente de ella, y que no cuenta con ninguna clase de ingreso o apoyo económico por parte de su familia o de amigos

Solicitud de Tutela

A través de la presente Acción Constitucional, **Martha Lucía Menco Vargas** solicitó el amparo de sus derechos fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, a la Seguridad Social y a la Estabilidad laboral reforzada, Y que, como consecuencia, se ordene a **VALOR + S.A.S.** a que se le reintegre al cargo que venía desempeñando previo a la notificación del despido, sin solución de continuidad y de igual manera solicita que se le ordene a la accionada la pago de los dineros dejados de percibir desde el despido hasta el momento del reintegro.

Pronunciamiento de la Entidad Accionada

Admitida la acción de amparo constitucional, notificada en debida forma y vencido el término legal, **VALOR + S.A.S.** aduce que de los hechos expuestos por la accionante, no le consta que el padre de los menores, hijos también de la accionante la haya dejado sola con la responsabilidad exclusiva de la manutención de sus dos hijos, que de los hechos enunciados en la reclamación administrativa, confrontados con los hechos de la tutela, encuentra una dualidad frente a la situación del padre de los hijos de la hoy accionante, toda vez que en uno de ellos, habla del padre desempleado hace 4 años y en el otro se menciona un cambio de ciudad.

Señala de igual manera que no es cierto que la audiencia extrajudicial en materia de derecho de familia se hubiera celebrado el día 17 de agosto cuando en realidad se celebró el 26 de septiembre de 2016, y que es cierto que el señor MENCO GONZALEZ no compareció, pero según la audiencia de intervención del conflicto familiar promovida y dirigida por la comisaría de familia de Belén (Medellín), el padre de los menores expreso su compromiso de visitarlos cada 15 días y de aportar desde sus condiciones económicas, afirmaciones que no fueron desestimadas por la accionante.

Comunica que es cierto que el contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre la accionante y VALOR + tenía una asignación salarial mensual de \$4'500.000 en el cargo de profesional especializado grado II, y que no es cierto que se le desconoció su calidad de madre de familia pues en ningún documento legal

esta declara y/o informa a su empleador dicha calidad, ni siquiera en su hoja de vida que reposa en la carpeta física y digitalizada que custodia la Dirección de Talento Humano expresa cuál es su estado civil.

Reporta que a la accionante se le canceló la suma de \$5,998.804 por concepto de LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES donde se incluye la suma de dinero correspondiente a la indemnización que ordena la regla de derecho prescrita en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asevera que los documentos cuentas de servicios E.P.M N° 1276631 aportados para soportar los gastos que representan su mínimo vital, correspondientes al CONTRATO E.P.M N° 1276631 del inmueble ubicado en la calle 28 CR 76-18 (Interior 216) convencimiento para su pago con recargo el 2 de febrero de 2021, marzo 2 de 2021, marzo 31 de 2021 y mayo 1 de 2021, fueron alterados, pues no aparece en los mismos la información del cliente y su número de cédula y no demuestra los gastos que debe realizar mensualmente con respecto a la educación manutención y demás de sus hijos menores

De los documentos créditos bancarios advierte que los mismos presentan garantías personales, como respectivos codeudores que están obligados a cubrir la obligación en el caso de que la accionante no pague oportunamente

De las consideraciones, se extra que VALOR + S.A.S es una Sociedad de economía mixta (Artículo 97 y siguientes de la Ley 489 de 1998) conformada como sociedad comercial S.A.S. VALOR + es una filial del IDEA (Instituto para el desarrollo de Antioquia) establecimiento público, adscrito a la Gobernación de Antioquia. El IDEA posee el 99.287% del porcentaje accionario de VALOR + S.A.S, concluyendo que VALOR + S.A.S es un ente público que se rige por las reglas del derecho privado, VALOR + se rige entonces por sus estatutos sociales, por su reglamento interno de trabajo, por la ley ordinaria laboral en cuanto a las relaciones jurídicas con sus empleados y por el derecho privado en cuanto a sus relaciones comerciales, sin perjuicio de acatar los principios de la función pública consignados en el artículo 209 de la Constitución Política.

Que VALOR + S.A.S celebró un contrato laboral de trabajo con la accionante entre octubre 1 de 2020 y enero 15 de 2021, el cual fue terminado de manera unilateral por el empleador haciendo uso de la regla de derecho prescrita en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo. Es decir, VALOR + aplicó una norma legal dispuesta en el ordenamiento legal colombiano para proceder con la terminación del

mencionado contrato laboral, es decir a la accionante se le pagó por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales la suma de \$5.998.804, suma en la que se le incluyó la indemnización de que trata el artículo 64, y que la ACCIONANTE recibió a conformidad su pago definitivo de liquidación de prestaciones sociales el pasado 27 de enero de 2021.

Con los argumentos anteriormente expuestos concluye que la presente acción de tutela es improcedente pues no es el mecanismo para alegar una pretensión y abordar una discusión jurídica consistente en confirmar si la ACCIONANTE es trabajadora oficial o no.

Decisión de Primera Instancia

En sentencia proferida el 31 de mayo de 2021 por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, se desestimaron las pretensiones invocadas por **Martha Lucía Menco Vargas**, por considerar el Juez de tutela que la accionante si bien demostró con el escrito de tutela y sus anexos ser madre de dos niños menores de edad, no logró demostrar que el sustento económico, social y afectivo, fuera brindado exclusivamente por la parte actora y de manera permanente pues los medios probatorios aportados no permiten llegar de manera irrefutable a esta conclusión.

Impugnación

Inconforme con la decisión la señora MARTHA LUCÍA Menco VARGAS presentó impugnación, aduciendo que el juez de primera instancia se contradice en sus postulados, y comete un grave error de interpretación y valoración probatoria en desfavor de la parte más débil, asumiendo que las manifestaciones expuestas tanto en la acción de tutela como en la reclamación administrativa son contradictorias, dando a entender que esconden una mentira, cuando lo cierto es que el padre de sus hijos, hace más de 4 años no tiene un empleo y no cumple ninguna responsabilidad, rol u obligación como padre de sus hijos, lo cual afirma y reitera bajo la gravedad de juramento.

Adicionalmente, señala que, el valor de los gastos básicos mensuales de su grupo familiar, corresponden a servicios públicos, administración, servicios TIGO de internet, telefonía y TV, alimentación, productos de aseo y medicamentos suma el total de \$1.519.700, sin embargo, dadas las condiciones, se encuentra en la

imposibilidad de proveer tal valor, pues actualmente no cuenta con ningún soporte familiar, pues está desempleada como consecuencia de la arbitraria decisión de VALOR+ S.A.S y sus actuales administradores de dar por terminado sin justa causa su contrato de trabajo a término indefinido.

CONSIDERACIONES

Problema Jurídico

Atendiendo las manifestaciones expuestas en los libelos de tutela y de impugnación a la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín el 31 de mayo de 2021, corresponde a este Juez Constitucional determinar si la demandante es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia y en consecuencia si VALOR + S.A.S está obligado a reintegrar a la actora al cargo que venía desempeñando y a pagarle las acreencias laborales dejadas de percibir hasta la fecha de su reintegro

Marco Conceptual

Principio de Subsidiariedad como Requisito de Procedibilidad de la Acción de Tutela

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, los conflictos jurídicos relacionados con derechos fundamentales deben ser resueltos, en principio, por las vías jurisdiccionales y/o administrativas; y solo resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional, ante la ausencia de las vías ordinarias o cuando éstas no resultan idóneas para evitar un perjuicio irremediable¹. Y cuando existen los medios judiciales de protección ordinarios, la acción de tutela resulta procedente si: **i)** los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son lo suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados; **ii)** se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues de lo contrario, se estaría frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a los derechos fundamentales; y, **iii)** el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados es sujeto de especial protección constitucional. (Corte Constitucional, Sentencia de Tutela 367 de 2015)

¹ Sentencia de Unificación 458 de 2010.

Para la Corte Constitucional el perjuicio debe ser **inminente**, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; que las medidas que se requieran para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; que el perjuicio sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y que la urgencia y la gravedad determinen que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad².

Adicionalmente, pese a la informalidad del amparo constitucional, quien pone en movimiento la acción de tutela está en la obligación de exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretende derivar el perjuicio irremediable, pues la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia del amparo constitucional³.

Conforme a lo dispuesto en la Carta Política, en las normas que regulan la materia y en la jurisprudencia constitucional, en virtud del principio de subsidiariedad, este mecanismo excepcional se torna improcedente para solucionar conflictos que por su competencia les corresponden a otras autoridades. La acción de tutela no está diseñada para declarar derechos litigiosos, o para controvertir disposiciones normativas aplicables a un caso concreto.

Procedencia Excepcional de la Acción de Tutela para Acción de Reintegro

Según jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional, por regla general, la Acción de Tutela no es el mecanismo idóneo para resolver las controversias que tienen por objeto un reintegro laboral⁴. Y sobre este particular, en la Sentencia de Tutela 341 de 2009, reiterada en Sentencia de Tutela 325 de 2018, se indicó que *“...la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada...”*.

Y al precisar qué personas gozan de una estabilidad laboral reforzada, el máximo órgano de cierre constitucional consideró a los menores de edad; los adultos mayores; las mujeres en estado de embarazo; los trabajadores discapacitados; y

² Sentencias de Tutela 225 de 1993 y 367 de 2015, entre otras.

³ Sentencia de Unificación 995 de 1999; y de Tutela 1155 de 2000, 290 de 2005 y 367 de 2015, entre otras.

⁴ Sentencias de Tutela 198 de 2006 y 11 de 2008

las personas próximas a pensionarse que den cuenta de sufrir una afectación a su mínimo vital o un perjuicio irremediable⁵.

De la posición de la Corte Constitucional en relación a la estabilidad reforzada de una madre cabeza de familia

En sentencia de unificación SU 388 de 2005, la Corte Constitucional fijó los parámetros que deben ser tenidos en cuenta para establecer que una mujer se cataloga como madre cabeza de familia, señalando lo siguiente:

“La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.”

(...) “Es relevante señalar que la estabilidad reforzada de una madre cabeza de familia encuentra sustento en el principio de igualdad (Artículo 13 de la Constitución), el artículo 43 superior que establece el deber del Estado de apoyar “de manera especial a la mujer cabeza de familia”, los instrumentos internacionales de derecho humanos como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la garantía prevista en el artículo 42 de la Constitución sobre el derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, y en la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes establecida en el artículo 44 del mismo Estatuto.

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

⁵ Sentencia de Tutela 325 de 2018

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

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

Así las cosas, esta Corporación ha señalado que no toda mujer por el hecho de que esté a cargo de la dirección del hogar ostenta la calidad de cabeza de familia. Por tanto, se ha considerado que la calidad de madre cabeza de familia se acredita con los siguientes presupuestos:

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

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

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

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

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

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

Aunado a lo anterior, sobre la protección reforzada a la madre cabeza de familia también se ha aclarado que: (i) la declaración ante notario, prevista en el párrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha protección no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto. (ii) Dicha estabilidad reforzada no constituye una protección absoluta ni automática, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo. (iii) En atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia. (iv) Y el contratante tiene la carga argumentativa de demostrar plenamente que existen razones objetivas del servicio que justifican la desvinculación⁶.

⁶ Sentencia T-388/20

De la protección legal a las mujeres cabeza de familia

Respecto a la protección de orden legal con que cuentan las madres cabeza de familia, debe traerse a colación el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008 el cual dispone lo siguiente:

“Artículo 1º. El artículo 2º de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 2º. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

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 (subraya de la Sala).

Estabilidad laboral reforzada en trabajadores del sector privado

Si bien es cierto que para los trabajadores del sector privado no existe normatividad que proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o pre-pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la

vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.”⁷

3. CASO CONCRETO

De lo expuesto en los libelos de tutela y de respuesta, se infiere que la señora Martha **Lucia Meno Vargas** laboró al servicio de **VALOR + S.A.S** desde el 01 de octubre de 2020 hasta el 15 de enero de 2021, data esta última en la que fue que dado por terminado su contrato, de forma unilateral y sin justa causa, reconociéndole la indemnización a la que por ley tiene derecho.

VALOR + S.A.S afirmó que no ha existido vulneración alguna a la accionante **Martha Lucia Meno Vargas**, toda vez, que desconocían su condición, como madre cabeza de hogar, porque ni en la hoja de vida que reposa en la compañía, ni en actos independientes, informó de tal situación, señalando además que la parte actora no demostró tener la responsabilidad exclusiva de la manutención de sus dos hijos menores de edad, dado que, por una parte, la actora no demuestra los gastos sufragados de los menores, y por otra se advierte que en conciliación del año 2016 el padre de los menores ofreció una cuota alimentaria por valor de \$200.000 por lo que no resulta cierto que la demandante cumpla con los requisitos exigidos para ser considerada madre cabeza de familia.

El juez de primera instancia, despacho de manera desfavorable el amparo constitucional solicitado por la actora, señalando la accionante si bien demostró con el escrito de tutea y sus anexos ser madre de dos niños menores de edad, no logró demostrar que el sustento económico, social y afectivo, fuera brindado exclusivamente por ella y de manera permanente, pues los medios probatorios aportados no permiten llegar de manera irrefutable a esta conclusión. Así mismo, señaló el a quo que no se acreditó en el plenario que la accionante hubiese puesto en conocimiento de la sociedad accionada su condición de madre cabeza de familia, concluyendo que en tal sentido no se acreditó que para el despido la accionada hubiera desconocido tal situación.

Ahora bien al impugnar la sentencia de primera instancia aduce la accionante, que el operador jurídico, se contradice en sus postulados, y comete un grave error de interpretación y valoración probatoria en desfavor de la parte más débil, asumiendo que las manifestaciones expuestas tanto en la acción de tutela como en la reclamación administrativa son contradictorias, dando a entender que esconden una

⁷ Sentencia T-638/16

mentira, cuando lo cierto es que el padre de sus hijos, hace más de 4 años no tiene un empleo y no cumple ninguna responsabilidad, rol u obligación como padre de sus hijos, lo cual afirma y reitera bajo la gravedad de juramento.

Para resolver lo que corresponde a esta instancia debe señalarse previamente que para acreditar la condición de madre cabeza de familia no existe formalidad jurídica y, por ello, es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto, para lo cual existe libertad probatoria.

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

Se tiene pues que, al cumplirse con los requisitos allí establecidos, una madre cabeza de familia goza entonces de una estabilidad laboral reforzada, que conforme la jurisprudencia constitucional, no se restringe a los casos descritos en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, ni en general a ningún tipo de modificación o modernización de las plantas de personal de las entidades públicas.

Ahora, en lo que tiene que ver con la calidad de madre cabeza de familia, contrario a lo concluido por el Juez de primera instancia, en este asunto, a juicio de este fallador, sí está acreditado que la accionante ostentaba, para el momento de su despido sin justa causa, la calidad de mujer y madre cabeza de familia, lo cual se predica porque (i) es madre de dos menores de edad, (ii) asume la jefatura del hogar de forma exclusiva y permanente, en tanto el padre de sus dos hijos no participa del sostenimiento económico del hogar donde habitan sus hijos o al menos no se aportó prueba que acredite lo contrario, no resultando de recibo los argumentos expuestos en el fallo de primera instancia relativos a que existe inconsistencia entre lo relatado en la reclamación administrativa presentada ante la entidad accionada y los hechos de la presente demanda, pues en todo caso, sea cual sea la situación, lo cierto es

que la ausencia de colaboración del padre en la manutención de los hijos menores de la actora no es una situación que sea susceptible de ser demostrada por esta, y por tanto quien debía acreditar que el padre de los menores si otorga alguna colaboración económica o incluso afectiva a sus hijos era precisamente la entidad accionada, y (iii) su salario es la base del sustento de su familia y del cual dependen sus dos hijos menores de edad, pues no existe prueba de que estos u otros miembros del núcleo familiar más cercano de la actora contribuyan sustancialmente al sostenimiento del hogar, carga probatoria que en todo caso tampoco no le correspondía cumplir a la demandante sino a la sociedad accionada.

Pese a la anterior conclusión a juicio de este operador jurídico, lo que si resulta relevante para resolver el presente asunto, como bien lo anotó el Juez de primera instancia, tiene que ver con el conocimiento que el empleador VALOR+ tenia de las condiciones familiares de la actora y de su condición de madre cabeza de familia, pues debe decirse que en todos los casos de situaciones que generan estabilidad laboral reforzada (salud, madre cabeza de familia, embarazo y pre pensionados), el elemento principal que permite a los jueces de la republica proteger esas condiciones de inferioridad frente a las decisiones de los empleadores públicos o privados y sostener entonces que sus actuaciones resultan violatorias del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es precisamente que la situación particular en la que se encuentra la persona le haya sido comunicado previamente y por cualquier medio al empleador, pues claramente no puede calificarse una actuación como vulneradora de derechos a sujetos de especial protección por parte del Estado, cuando quien despliega la actuación desconoce que se encuentra ante un sujeto de especial protección constitucional, frente a quien debe actuar de una manera diferente.

Conforme lo anterior, en el presente caso, dado que no obra en el expediente ningún elemento probatorio que permita a este fallador de segunda instancia afirmar que para el momento del despido unilateral e injusto de la accionante su empleador VALOR+ era conocedor de su condición de sujeto de especial protección constitucional por ser madre cabeza de familia, no puede entonces afirmarse que con su actuar la accionada haya vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora.

Así las cosas, se **CONFIRMARÁ** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín el 31 de mayo de 2021, por medio de la cual se resolvió desfavorablemente el amparo constitucional solicitado por **MARTHA LUCIA Menco Vargas** por las razones anteriormente señaladas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICUATRO (24) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero: **CONFIRMAR** la Sentencia de Tutela proferida por el Juez Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales el 31 de mayo de 2021, por medio de la cual se resolvió desfavorablemente el amparo solicitado por MARTHA LUCÍA MENCO VARGAS identificada con la C.C. Nro. 43.590.756 en contra VALOR + S.A.S

Segundo: **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Tercero: Notifíquese en legal forma a las partes la presente providencia.

HAROLD ANDRES DAVID LOAIZA

Juez

Firmado Por:

HAROLD ANDRES DAVID LOAIZA

JUEZ

JUZGADO 024 DE CIRCUITO LABORAL DE LA CIUDAD DE MEDELLIN-ANTIOQUIA

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

Código de verificación:

3f411dabf4e7baa77ebd79f1df4c138c9aeb1874db4dff16bd50531874c46206

Documento generado en 16/07/2021 11:30:48 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>