



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, tres (03) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00277 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Nadir Yohana Marín López
Accionado:	Fundación Colombiana de Cancerología Clínica Vida
Tema:	Estabilidad laboral reforzada de madre cabeza de familia
Sentencia:	General: 130 Especial: 114
Decisión:	Concede el amparo constitucional solicitado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Relató la accionante que el día 8 de octubre de 2018 se vinculó en calidad de empleada a la Fundación Colombiana de Cancerología – Clínica Vida- como especialista en patología.

Aseguró que el día 26 de febrero de 2020, fue desvinculada de su cargo sin causa justa; sin embargo, nunca tuvo un llamado de atención por parte de sus empleadores. Así mismo, indicó que su empleador desconoció que era madre cabeza de familia, pues tiene un hijo menor de edad, el cual nació el día 26 de marzo de 2017. Afirmó que el padre del mismo no se hace cargo de sus necesidades básicas y no cuenta con la colaboración de ningún miembro de su familia.

Por lo anterior, considera que su empleador desconoció sus derechos fundamentales y los de su hijo en la desvinculación sin consideración de su situación. En consecuencia, solicitó al Despacho ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, pues a la fecha se encuentra sin opción laboral.

2. La acción de tutela fue admitida y notificada a la parte accionada, el día 23 de abril de 2020 y, ante el silencio de la sociedad accionada, procedió a emitir sentencia el día 07 de mayo de 2020; sin embargo, por un error involuntario del Despacho, omitió remitir el traslado de la tutela a la sociedad accionada, por lo que se decretó la nulidad por indebida notificación y se restablecieron los términos, mediante auto del 28 de mayo de 2020.

Así las cosas, la accionada allegó contestación en la que expuso su oposición a las pretensiones de la tutela, en los siguientes términos.

Aseguró que era cierto tanto la celebración del contrato de trabajo como su terminación; sin embargo, sobre las condiciones particulares de la accionante relacionadas con su condición de madre cabeza de familia nada conocía, por lo que considera que las reglas de “retén social” no se le aplican a la accionante. Así mismo, consideró que no existe inmediatez de la presente acción, por cuanto el despido se produjo el día 26 de febrero de 2020 y solo hasta la fecha se presentó la presente acción. Afirmó que no toda mujer, por el hecho de que esté a cargo del hogar, ostenta la calidad de madre cabeza de familia.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso se cumplen las reglas establecidas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada de la mujer cabeza de familia.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la

protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que la señora Nadir Yohana Marín López, quien actúa en causa propia, se encuentra legitimada en la causa por activa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la persona accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por la accionante.

2.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES.

La Corte Constitucional, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991, señaló en la sentencia T 647 de 2015:

“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los

derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”.

Respecto a los reintegros laborales, el Tribunal Constitucional reiteró las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales, de la siguiente manera:

“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.

*En cada caso en particular se **deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado**, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.*

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido 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***”.

*En relación con las personas que gozan de una **estabilidad laboral reforzada**, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo, madres cabeza de familia y los trabajadores discapacitados**. No obstante, se ha establecido que **las personas próximas a pensionarse** pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable.”*

En lo transcrito, el tribunal constitucional indicó las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegro laboral, para el efecto, impuso al Juez, la obligación de analizar cada caso y determinar si se encuentra cobijado bajo un supuesto de estabilidad laboral reforzada; esto es, si se trata de una mujer en estado de embarazo, cabeza de familia, menor de edad, adulto mayor, trabajador discapacitado o persona próxima a pensionarse.

2.4. LA PROTECCIÓN DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA.

Mediante sentencia T 003 de 2018, la Corte Constitucional recogió claramente el criterio de procedencia de la acción de tutela, en tratándose de madres cabeza de familia, de la siguiente manera:

“La Constitución Política consagra en su artículo 43 la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la prohibición de discriminación en favor de las mujeres, así como la asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Finalmente, el segundo inciso consagra que “[e]l estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

(...)

*Para la Corte, **la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental***”.

2.5. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO.

Inicialmente, al igual que a los prepensionados sólo se les reconocía estabilidad laboral reforzada **si pertenecían al sector público**; sin embargo, La Corte Constitucional amplió su protección al sector privado, entre otras, mediante la sentencia T 638 de 2016. En esa oportunidad, nuestro Tribunal Constitucional explicó:

“Contrario a lo que ha ocurrido con los empleados de la esfera pública, los trabajadores al servicio del sector privado no cuentan con una normatividad que, al estilo de la Ley 790 de 2002, proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada. De hecho, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 45 consagra cuatro clases de contrato de trabajo: (i) por tiempo determinado, (ii) por el período que dure la realización de una labor, (iii) por tiempo indefinido y (iv) por el lapso que dure la ejecución de un trabajo ocasional o transitorio.

(...)

En ese orden de ideas, si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o pre-pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.

2.6. CASO CONCRETO.

En el presente asunto, la accionante solicitó que se reconozca su condición de sujeto de especial protección constitucional en razón a su calidad de madre cabeza de familia y se declare la ineficacia de la terminación del contrato de prestación de servicios que venía ejecutando con la accionada. Aseguró que la terminación de la relación lesiona sus derechos fundamentales y los de su hijo, pues el padre de este no se hace cargo de sus obligaciones y la carga económica se encuentra en cabeza suya.

Por su parte, el empleador adujo que desconocía la situación particular de la accionante, pues nada sabía de su situación como madre cabeza de familia. Igualmente, aseguró que la acción de tutela no cumplía con el requisito de inmediatez propio del presente trámite constitucional.

Así las cosas, este Despacho considera que el amparo constitucional deprecado será concedido como mecanismo transitorio, por lo que pasa a exponerse:

En primera medida, no considera este Despacho que se incumpla con el requisito de inmediatez, toda vez que no transcurrió un tiempo desproporcionado para la interposición de la acción de tutela, pues del material allegado al plenario, se evidencia que la terminación de la relación laboral fue el día 26 de febrero de 2020 y la interposición de la acción de tutela fue el día 23 de abril de 2020; esto es, dos meses, término que para este Despacho no es desmedido para solicitar el amparo de los derechos fundamentales.

De otro lado, el país se encuentra atravesando por una pandemia mundial, la cual generó la declaratoria de una emergencia económica, social y ecológica en el territorio nacional, declarada mediante el Decreto 417 de 2020 y ampliada por el Decreto 637 de 2020. Es por ello que los Despachos judiciales se encuentran cerrados y únicamente está funcionando la jurisdicción en sede de tutela. Así mismo, imposibilita a la accionante conseguir otros medios de subsistencia derivados de un trabajo formal o informal por la prohibición de circulación por fuera de las excepciones contempladas en el Decreto referenciado.

Así mismo, este Despacho encuentra acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional de la actora, toda vez que ella manifestó ser una madre cabeza de familia, medio probatorio suficiente para esta

judicatura, por cuanto se trata de una afirmación indefinida. Así mismo, el accionado en su contestación, no presentó elementos que desvirtuaran tal afirmación, así como los demás requisitos:

(i) Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. Se encuentra acreditado que tiene un hijo de 3 años, tal y como se evidencia en el registro civil de nacimiento del mismo, allegado con el escrito de tutela.

(ii) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente. Pues su hijo tiene una corta edad y depende exclusivamente de ella.

(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. 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. La accionante afirmó que el padre del menor no se hace cargo de él y, como se explicó, tal afirmación es una afirmación indefinida, la cual debió ser desvirtuada o cuestionada por la accionada; sin embargo, guardó silencio al requerimiento realizado por el Despacho, pero como un indicio a favor de la accionante encuentra el despacho que en el registro civil de nacimiento del menor no aparece consignado el nombre de su padre.

(iv) 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 o el padre para sostener el hogar. Al igual que el punto anterior, la accionante así lo afirmó a esta judicatura, y no existe mérito para ponerlo en duda, pues tal afirmación está amparada con la presunción de veracidad ya explicada.

Ahora, no existe duda respecto a la relación laboral que ataba a la accionante con la accionada, toda vez que la misma se acreditó con el contrato de trabajo allegado y la carta de terminación del mismo, sin justa causa. Así las cosas, este Despacho considera pertinente conceder la protección laboral solicitada por la accionante, como una acción afirmativa en favor de una madre cabeza de familia. Así mismo, existe enfoque diferencial en razón a su condición de mujer y madre trabajadora.

La sociedad accionada aseguró que desconocía la condición de madre cabeza de familia de la accionante; sin embargo, como una regla de la experiencia, se sabe que en los procesos de contratación se indagan situaciones particulares de sus empleados, lo que implica que el empleador recauda información particular de sus empleados.

En ese sentido, se concederá el amparo constitucional deprecado y se ordenará el reintegro a la accionante, sin solución de continuidad. Ahora, el amparo constitucional será concedido transitoriamente, ordenando a la accionante que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral en el término de **6 meses** a discutir la ineficacia de su despido mediante la acción que considere. Se advierte que, en otros casos, el término otorgado por el Despacho para acudir a la jurisdicción laboral cuando se concedían amparos transitorios era de 4 meses; sin embargo, tal término se amplía en el presente asunto en razón a la contingencia creada por la pandemia del virus Covid 19, la cual es un hecho notorio.

Corolario de lo expuesto, el amparo constitucional deprecado será concedido.

III. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. Amparar transitoriamente los derechos fundamentales de la señora **Nadir Yohana Marín López** los cuales están siendo vulnerados por la **Fundación Colombiana de Cancerología- Clínica Vida**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. Se concede a la accionante el término de 6 meses a fin de que acuda a la jurisdicción laboral, so pena de perder los efectos de esta providencia.

Segundo. Ordenar a la **Fundación Colombiana de Cancerología- Clínica Vida- a través de su representante legal** que: **(i)** Reintegre a la señora **Nadir Yohana Marín López** al cargo que ostentaba o a uno de similares condiciones al que venía desempeñando cuando fue despedida, compatible con su estado de salud, **(ii)** Cancele los salarios y prestaciones sociales

dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido, esto es, desde el 26 de febrero de 2020, hasta que haga efectivo el reintegro. **(iii)** Realice el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social de la mencionada señora, sin solución de continuidad, advirtiéndole que tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

Tercero. Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación a la dirección de correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co; de no ser impugnada dentro de esta oportunidad se remitirá a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ORIGINAL FIRMADO

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ