

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	ESPERANZA RUIZ MORENO
DEMANDADO	INDUSTRIA COLOMBIANA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE SAS
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-015-2018-00021-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DTE
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada pre pensionado- madre cabeza de familia
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 224

Santiago de Cali, cinco (05) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 015 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado de la PARTE DEMANDANTE contra la sentencia No. 84 del 28 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **ESPERANZA RUIZ MORENO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **INDUSTRIA COLOMBIANA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE SAS**, con el fin que: 1) se ordene el reintegro por encontrarse en condición de debilidad manifiesta y gozar de fuero por ser madre cabeza de familia y estar en edad de pre pensionada, en consecuencia, 2) se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha en que realizó el despido y hasta el día que se haga efectivo el reintegro, así como también 3) a la sanción moratoria del art. 65 del CST e 4) indemnización por despido en estado de pre pensionada además de madre cabeza de familia por valor de 180 días de salario.

Mediante Auto interlocutorio No. 2349 del 20 de agosto de 2019 se tuvo por no contestada la demanda (fl. 146-147 del archivo 01ExpedienteDigitalizado).

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran a folios 4-19 demanda, del archivo 01ExpedienteDigitalizado.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 84 del 28 de febrero de 2020, negó las pretensiones de la demanda sin emitir condena en costas.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que si bien la demandante cuenta con sentencia favorable de ineficacia de traslado de régimen que realizó del RPM al RAIS no existe una decisión en firme de segunda instancia, por lo que existe una mera expectativa de retornar al régimen de prima media, encontrándose a la fecha válidamente vinculada al RAIS.

Indica que la demandante no cuenta con el capital suficiente para adquirir la pensión de vejez, pero pese a ello refiere que opera la garantía de pensión mínima pues la demandante cuenta con 1188 semanas y 61 años de edad, en consecuencia, siendo derecho a la pensión de vejez, no puede decirse que se aplique fuero de pre pensionado.

Frente al reten social por la condición de madre cabeza de familia expuso que, esta teoría tiene su desarrollo en tratándose de los servidores públicos vinculados en provisionalidad, pero para el sector privado no ha sido desplegada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación señalando que no es cierto que la demandante no cumpla con los requisitos para acceder al fuero de pre pensionado, toda vez que el operador de justicia analizó la situación actual, esto es, 3 años después del despido y no la situación al momento del despido, cuando la demandante no cumplía aún el requisito de la edad. Expone además que se efectuó un cálculo erróneo respecto de la pensión de la accionante.

Manifiesta que el juez refiere que la señora ESPERANZA RUIZ se debe conformar con un beneficio pensional que no es el que se establece legalmente, atendiendo la base salarial sobre la cual estaba cotizando, la cual no superaba el mínimo legal mensual vigente.

Resalta que para el momento del despido la actora no contaba con el capital suficiente para obtener una mesada pensional justa, acorde con sus ingresos laborales.

Agrega que se equivoca el juez al manifestar que las madres cabeza de familia en el sector privado no cuentan con protección de estabilidad laboral reforzada, toda vez que existe jurisprudencia que efectivamente protege esta condición, cumpliendo la actora con los requisitos para acceder a ello, toda vez que se demostró que tenía a su esposo afiliado al sistema de seguridad social y sus hijas no están en posibilidad de trabajar, pues una de ellas se encuentra estudiando en la Universidad y la otra tiene una pérdida de capacidad laboral.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto 350 del 2 de julio de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos la parte demandante, los que pueden ser consultados en el archivos 06 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a establecer si la señora ESPERANZA RUIZ MORENO al momento del despido por parte de la empresa INDUSTRIA COLOMBIANA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE SAS se encontraba amparada por fuero de pre presionada y por su condición de madre cabeza de familia.

Dilucidado lo anterior, se validará la procedencia del reintegro, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despido; y, además, el reconocimiento de indemnización equivalente a 180 días de salario.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

- (i) Que la señora **ESPERANZA RUIZ MORENO** nació el 25 de agosto de 1958, según se extrae del documento de identidad visible a folio 31 del archivo 01ExpedienteDigitalizado.
- (ii) Que la demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido con ICOLTRANS LTDA el 16 de mayo de 2003 (Fl. 26-27, archivo 01ExpedienteDigitalizado), el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 2 de marzo de 2017, como consta en carta de despido (fl 30 del archivo 01ExpedienteDigitalizado)
- (iii) Que la señora **ESPERANZA RUIZ MORENO** está afiliada a PROTECCIÓN, y a la fecha ha cotizado 1188.43 semanas, conforme se desprende de historia laboral emitida por la AFP (fls. 20-25 del archivo 01ExpedienteDigitalizado).
- (iv) Que la demandante es madre de la joven María Camila Beltrán Ruiz nacida el 23 de noviembre de 1992 (fl. 43, archivo 01ExpedienteDigitalizado) y Luisa Fernanda Beltrán Ruiz nacida el 3 de octubre de 1996 (fl. 45, archivo 01ExpedienteDigitalizado).
- (v) Que la joven LUISA FERNANDA BELTRÁN RUIZ fue calificada por la EPS SANITAS, con una pérdida de capacidad laboral del 30% por diagnóstico de *otros tipos de retraso mental profundo: deterioro del comportamiento nulo o mínimo* en grado de limitación leve, según dictamen del 17 de diciembre de 2018 (fl. 177, archivo 01ExpedienteDigitalizado).

Para resolver el problema jurídico planteado en primer término es preciso señalar que conforme lo expuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4570 de 2020, la garantía de estabilidad reforzada por condición de pre pensionado, aplica para aquellas personas que sean retiradas de su puesto de trabajo faltándole 3 años o menos para acceder a la pensión de vejez.

La corporación en la providencia en mención rememora las sentencias SU 897 de 2012 y T-638 de 2016, última está de la que se resalta:

“La estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales”

Así mismo, frente al tema se trae a colación lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia T 055 de 2020, en la que rememorando lo resuelto en la SU 003 de 2018 se expuso por el Alto Tribunal:

“4.6. Sin embargo, el alcance de esta regla fue delimitado –para quienes se encuentran afiliados al RPM– por la Sala Plena de esta Corporación en la Sentencia SU-003 de 2018. En esa providencia, este Tribunal se propuso resolver dos problemas jurídicos. En uno de ellos, buscaba definir si: “(...) cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”.

“Al abordar de manera directa la cuestión planteada, la Sala Plena consideró que, en tales eventos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez (párrafo 59). Esta interpretación se fundó en que “la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (...)” (párrafo 62).

Y haciendo un ejercicio ilustrativo de los posibles escenarios que se presentarían para la protección en comento expuso en la misma T 055-2020 lo siguiente:

“Habida cuenta de esta última consideración, estas serían las situaciones que podrían presentarse con quien asegure ser un prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida:

Contexto de la persona ¹	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

Y para el régimen de ahorro individual con solidaridad, dadas las particularidades del sistema que no atienden a un número de semanas fijo, señaló el Alto Tribunal en la misma providencia que se viene reseñando:

“4.7. Ahora bien, como ya se manifestó, la Corte ha contemplado la posibilidad de que quien cotice al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad pueda ser considerado un prepensionado. Pero dado que los requisitos para acceder a la prestación de vejez en ese sistema son sustancialmente distintos, la valoración que haga el juez constitucional respecto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada para ese tipo de afiliados debe tener en cuenta ese presupuesto². De manera que podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el

¹ Contando a partir del momento en que se produce la desvinculación.

² El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad –RAIS– encuentra sustanciales diferencias con el Régimen de Prima Media con Prestación Definida –RPM– en lo que tiene que ver, principalmente, con la destinación de los aportes, los requisitos para acceder a la pensión y el monto de la misma. Mientras en el RPM las cotizaciones de sus afiliados son dirigidas a un fondo común de naturaleza pública, administrado en la actualidad por Colpensiones, y los requisitos para el reconocimiento de la pensión de vejez, así como para calcular su cuantía, están definidos en la ley; en el RAIS los aportes de la persona constituyen una cuenta individual de ahorro, administrada por una entidad de orden privado, y el reconocimiento y monto de la misma prestación depende del capital acumulado (que deberá, como mínimo, permitir el acceso a una pensión superior al 110% del salario mínimo vigente a la fecha de expedición de la Ley 100 de 1993).

derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima³.”

De conformidad con lo anterior, se precisa que la protección especial para el prepensionado se dirige a garantizar que esa persona pueda continuar cotizando las semanas que le hacen falta para alcanzar su derecho pensional, facilitándose con la medida llegar al punto de adquirir la protección del sistema de seguridad social a través de las prestaciones económicas que este otorga.

En el *sub lite* se observa que la señora ESPERANZA RUIZ MORENO, para la fecha del despido, esto es, el 2 de marzo de 2017 (fl. 30, archivo 01ExpedienteDigitalizado), había alcanzado la edad de 58 años - *nació el 25 de agosto de 1958 (fl. 31 del archivo 01ExpedienteDigitalizado)*-, es decir, había superado la edad de pensión mínima del régimen de prima media; y de acuerdo con la historia laboral emitida por PROTECCIÓN aportada al plenario (fl. 20, archivo 01ExpedienteDigitalizado), al 11 de octubre de 2017 había cotizado 1.188,43 semanas.

En este orden de ideas, se tiene que, para el 2 de marzo de 2017, cuando la señora ESPERANZA RUIZ MORENO fue despedida, contaba con 58 años de edad, superando la edad de pensión mínima, y había cotizado un total de 1.188 semanas; situación está que la hacía derecho a la garantía de pensión mínima de vejez prevista en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 para el RAIS. Dicho canon consagra el reconocimiento de la pensión de vejez en el equivalente a UN (1) SMLMV para los afiliados del RAIS que, en el caso de la mujer, alcancen los 57 años de edad y 1.150 semanas cotizadas, y no cuenten con el capital necesario para adquirir la pensión en los términos del artículo 64 *ibidem*.

De conformidad con lo anterior, se tiene que la demandante no se encontraba en condición de pre pensionada al momento en que fue despedida, pues tenía consolidado su derecho pensional, motivo este por el que en los términos que se definió el asunto según la jurisprudencia constitucional no se perfilaba como plausible la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la teleología de la protección, que se detenta para el momento del retiro del empleo.

Así entonces, no es cierto lo que se aduce por el apelante en cuanto a que al momento del despido acreditaba las condiciones para tenerse como destinataria de la protección de prepensionado, tal como se perfiló por el Alto Tribunal Constitucional, ello pese a que le asista razón en su alzada, en cuanto a que el *a-quo* expuso como fundamento de la decisión la situación de la accionante para el momento de fallo, por lo que se da lugar a confirmar la decisión pero por las razones aquí expuestas. Reiterándose que sí le asiste razón en punto a que la situación se examina es al momento del retiro del servicio, y no con posterioridad.

Ahora bien, según se dejó expuesto por el *a-quo* en el fallo apelado, con posterioridad a su desvinculación la accionante presentó demanda ordinaria laboral buscando la declaratoria de nulidad o ineficacia de su vinculación al RAIS y consecuente retorno al RPMD; de ese modo indicó que la demandante inició acción en contra de COLPENSIONES y PROTECCIÓN, proceso radicado bajo el No. 76001310501520180038501, en el que obtuvo sentencia favorable de primera instancia emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito

³ Ley 100 de 1993, artículo 65. “Los afiliados que a los sesenta y dos (62) años de edad si son hombres y cincuenta y siete (57) si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima de que trata el artículo 35 de la presente Ley, y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1.150), tendrán derecho a que el Gobierno Nacional, en desarrollo del principio de solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión. // Parágrafo: Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo se tendrá en cuenta lo previsto en los párrafos del artículo 33 de la presente Ley”.

de Cali el 30 de enero de 2020; la que fuere apelada, y que para ese momento no tenía noticia de la decisión de segunda instancia. Situación que a la fecha fue verificada en el sistema de información de la rama judicial⁴ (hecho notorio), precisando que ya tiene decisión de segunda instancia, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, magistrado ponente Carlos Alberto Carreño Raga, confirmando el fallo inicial, con fecha de ejecutoria 19 de marzo de 2021.

Esta situación que es sobreviniente expone un panorama diferente, porque entonces se tendría otra posibilidad, y es que la accionante al momento del despido tenía unas condiciones pensionales, las que a la fecha cambiaron radicalmente en razón a una decisión judicial que le otorgó la posibilidad de retornar al régimen de prima media. Y entonces el problema jurídico que se plantea con esta situación es, si debe dar lugar a la protección deprecada la condición actual de la accionante sobre su expectativa pensional, siendo preciso resolver negativamente la premisa, pues no era una condición que le fuere oponible al empleador al momento de darse el finiquito laboral.

Tal como lo arguye el recurrente, al analizar la estabilidad deprecada es preciso que la Sala se remita a las condiciones del momento del despido y no las posteriores pues claramente no son oponibles al empleador, dado que no podía prever que a futuro la accionante solicitara la ineficacia de su afiliación al RAIS para retornar al RPM, pues lo cierto es que es una situación ajena al mismo.

En cuanto a la protección deprecada en razón a la condición de madre cabeza de familia, se tiene que el Alto Tribunal Constitucional ha decantado que el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato directo de la Constitución, cuya finalidad es la promoción de la igualdad real, reconocer la gravosa carga que recae sobre una mujer cabeza de familia, crear un deber a cargo del Estado para compensar esa onerosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.⁵

En la T-084 de 2018, advierte la Corporación que las mujeres cabeza de familia son titulares de una protección constitucional especial que deriva de varias fuentes, a saber⁶:

“(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 efectiva⁷.”

“(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 sexos⁸.”

⁴ <https://consultaprocesos.ramajudicial.gov.co/procesos/bienvenida>

⁵ Entre otras, ver la Sentencia T-084 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁶ 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).

⁷ Sentencias C-722 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

⁸ 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

(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 Superior⁹. ”

En consonancia con lo antelado, esta protección ha tenido un desarrollo legal en contextos de reestructuración administrativa de entidades públicas, bajo el sistema del retén social, así también en tratándose de empleados designados en provisionalidad, entre otros; sin embargo, ha recabado la jurisprudencia que la protección deriva de la Carta directamente, y no se hace menester requerir tales reglamentos para reconocer su eficacia. En este sentido expuso en reciente sentencia T-388 de 2020:

“70. Aunado a lo anterior, se aclara que, sin perjuicio del origen supralegal de esta protección, se encuentra que la Ley 82 de 1993 se expidió para apoyar de forma especial a la mujer cabeza de familia por lo cual se estableció que el gobierno debe prever mecanismos eficaces para procurar a su favor “trabajos dignos y estables”. De igual forma, el Decreto 3905 de 2009, con el cual se reglamentó la Ley 909 de 2004, dispuso que se debía tener en cuenta la protección especial para las madres cabeza de familia antes de proceder con la desvinculación de un empleo provisional. Adicionalmente, la Ley 790 de 2002 en su artículo 12 estableció la medida denominada retén social en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública, según la cual no podrán ser retirados de dicho programa las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y las personas próximas a pensionarse.¹⁰

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

En la sentencia T 388 de 2020 la Corte Constitucional también reconoce la estabilidad reforzada, como una condición de ineficacia del despido cuando establecida la calidad de sujeto de especial protección, no quede acreditado de otra parte que se daba una justa causa para su desvinculación, evento en el cual dispuso el reintegro con el reconocimiento de todos los emolumentos que derivan de tal declaratoria.

Así las cosas, para acreditar la calidad de madre cabeza de familia se han considerado 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*

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 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”.

⁹ Sentencia C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias C-184 de 2003. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-964 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Galvis; C-044 de 2004. M.P. Jaime Araujo Rentería; T-768 de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería; T-587 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-803 de 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Con la Sentencia C-991 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se declaró la inexequibilidad del límite temporal establecido para la mencionada protección denominada retén social.

verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte. (iv) Por último, que no exista un apoyo amplio y sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. ”¹¹

Conforme lo anterior, se procede a validar si la demandante cumple con los presupuestos antes señalados:

Primero: La demandante no acreditó tener a cargo hijos menores o incapacitados para trabajar pues de los registros civiles de nacimiento de sus hijas Luisa Fernanda Beltrán Ruiz y María Camila Beltrán Ruiz (fls. 43 y 45, archivo 01ExpedienteDigitalizado), se desprende que para el momento del despido -2 de marzo de 2017- estas contaban con 20 y 24 años respectivamente, sin que se acreditara la existencia de alguna incapacidad para laborar, como se pasa a ver:

Aunque la joven Luisa Fernanda Beltrán fue calificada por la EPS SANITAS, con una pérdida de capacidad laboral del 30% por diagnóstico de *otros tipos de retraso mental profundo: deterioro del comportamiento nulo o mínimo* en grado de limitación leve, según dictamen del 17 de diciembre de 2018 (fl. 177, archivo 01ExpedienteDigitalizado), lo cierto es que dicha discapacidad no le incapacita laboralmente, como se evidencia en el *Maestro de afiliados compensados* de la página web de ADRES¹² del que se extrae que si bien para el año 2017 se encontraba como beneficiaria en salud, paso al tipo de afiliado contributivo para el periodo de junio y julio de 2020, además, de acuerdo con la declaración extra juicio por aquella rendida ante la Notaría 73 del círculo de Bogotá el 25 de noviembre de 2017 (fl. 40, archivo 01ExpedienteDigitalizado), cuenta con formación profesional como politóloga.

Por su parte, en lo que respecta a la joven María Camila Beltrán Ruiz no se allegó al plenario prueba de encontrarse estudiando para el momento del despido de su madre, y de la consulta de sistema de compensados ADRES se extrae que viene desde septiembre de 2017 como cotizante al régimen contributivo de salud¹³.

Segundo: No se acredita en el plenario responsabilidad de carácter permanente de la accionante sobre sus hijas, pues ambas son mayores de edad y según se desprende de la consulta al Maestro de afiliados compensados de la página web de ADRES¹⁴, registran aportes como cotizantes.

Tercero: En el *sub lite* de acuerdo con la declaración extrajuicio rendida por el señor FERNANDO BELTRÁN ESGUERRA ante la Notaria 23 del Circuito de Cali (fl. 33, archivo 01ExpedienteDigitalizado), se desprende que es el esposo de la señora ESPERANZA RUIZ MORENO y aunque afirma que depende económicamente de ella, no se advierte la razón de peso para ello – una incapacidad física, sensorial, síquica o mental -, verificándose por el contrario que este se encuentra pensionado por vejez desde el 7 de diciembre de 2020, por la AFP PORVENIR, según consta en el Registro Único de Afiliados-RUAF del Sistema

¹¹ Ver, entre otras, las sentencias SU-388 de 2005. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, SV. Jaime Araujo Rentería; y SU-377 de 2014 M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

¹² <https://www.adres.gov.co/Compensacion/Consultas-y-estadisticas/CONSULTA-AFILIADOS-COMPENSADOS>

¹³ <https://www.adres.gov.co/Compensacion/Consultas-y-estadisticas/CONSULTA-AFILIADOS-COMPENSADOS>

¹⁴ <https://www.adres.gov.co/Compensacion/Consultas-y-estadisticas/CONSULTA-AFILIADOS-COMPENSADOS>

Integral de Información de la Protección Social han laborado -SISPRO¹⁵ y viene como afiliado activo al régimen contributivo en salud desde enero 2019¹⁶.

En este orden de ideas, no se cumplen por la señora ESPERANZA RUIZ MORENO los presupuestos para tenerla como madre cabeza de familia, motivo este por el que tampoco es dable otorgarle la protección que reclama en esta condición.

Corolario, se confirma la sentencia recurrida por las razones expuestas. Sin costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 84 del 28 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

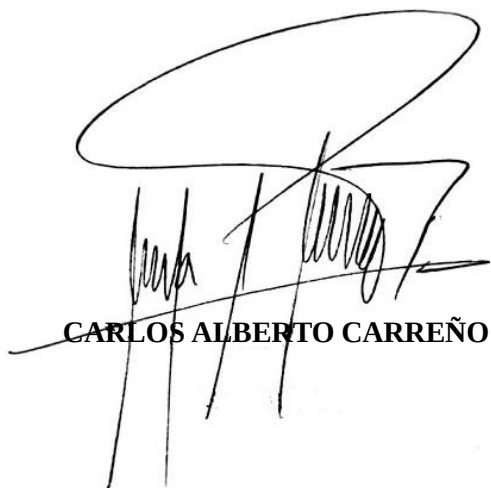
No siendo otro el objeto de la presente diligencia se termina y firma después de leída y aprobada por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

¹⁵ <https://ruaf.sispro.gov.co/AfiliacionPersona.aspx>

¹⁶ <https://www.adres.gov.co/Compensacion/Consultas-y-estadisticas/CONSULTA-AFILIADOS-COMPENSADOS>