

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE : LUZ PIEDAD MONSALVE MUNERA
DEMANDADO : BANCO POPULAR S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
RADICADO NACIONAL: 05-088-31-05-002-2021-00178-00
RADICADO INTERNO : 347-22
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 013

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve los recursos de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante, solicita se DECLARE que tiene protección constitucional de estabilidad laboral reforzada; que el despido es ilegal e ineficaz. Como consecuencia de lo anterior, se CONDENE al reintegro de la demandante, al mismo o mejor cargo que tenía al momento del despido, con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y demás conceptos laborales, legales y extralegales, dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro efectivo, declarando que para todos los efectos legales, que no ha

existido solución de continuidad en el vínculo; se condene a la indexación de las sumas; y las costas procesales.

Fundamenta sus pretensiones en que la demandante nació el 25 de julio de 1967; prestó sus servicios a la entidad accionada en el Municipio de Bello; su vínculo se formalizó mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 27 de abril de 2009; el último cargo desempeñado fue de Cajero Auxiliar, cargo en el que siempre cumplió con las metas impuestas por la compañía, nunca recibió llamados de atención o memorandos relacionados con sus funciones laborales; el 18 de febrero de 2021, la demandada dio por terminada la relación laboral sin justa causa y liquidó la relación laboral hasta el 23 de febrero de la misma anualidad; el Banco Popular S.A. canceló la liquidación del contrato, el 5 de marzo de 2021, generando una mora en el pago de 15 días calendario y un actuar de mala fe del empleador, porque debió cancelar el mismo día de terminación de la relación laboral; el salario básico devengado por la actora era de \$2.580.579 mensuales. La demandante estaba afiliada al sindicato La Unión Nacional de Empleadores Bancario UNEB.

Expresa que su núcleo familiar se compone por ella y su hijo, el cual depende económicamente de la demandante por ser estudiante universitario; la accionante es la que provee lo necesario para la manutención del núcleo familiar. Debido al despido, y sin recursos económicos para su sustento y el de su familia, comenzó a padecer episodios de ansiedad, angustia, depresión e incertidumbre.

RESPUESTAS A LA DEMANDA

La sociedad Banco Popular S.A. en la contestación de la demanda, se opuso a las pretensiones de la demanda. En relación a los hechos de la demanda acepta la prestación personal del servicio de la demandante; el inicio del contrato de trabajo y la modalidad contractual; el último cargo desempeñado; que el contrato finalizó el 18 de febrero de 2021 sin justa causa y se dieron las consecuencias indemnizatorias a favor de la demandante. Que no es cierto que la accionada haya cancelado la liquidación generando una mora de 15 días calendario y que su actuar haya sido de mala fe, porque el procedimiento de elaboración y generación de pago de liquidación es detallado, por lo que el plazo

mencionado se ajusta a los periodos de liquidación de nómina quincenal y para nada significa un obrar de mala fe, que es una actuación acostumbrada por vía general, sin que ello tenga una intención de perjudicar a la extrabajadora. Que es materia de prueba que durante la relación laboral la demandante haya cumplido las metas impuestas y que nunca haya recibido llamados de atención. En relación al salario básico devengado por la demandante, dice que se atiene a lo plasmado en la liquidación final. Y que deben probarse los demás hechos de la demanda.

Propuso como excepciones previas, las de inexistencia de la obligación; pago e improcedencia del reintegro (expediente digital 04).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 24 de noviembre de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, CONDENÓ al Banco Popular S.A. a reintegrar a la demandante, a partir del 23 de febrero de 2021 con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales legales y demás emolumentos laborales que venía recibiendo desde la fecha de cesación del vínculo. Condenó al Banco Popular S.A. al pago de costas procesales.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte demandada apela la decisión de primera instancia, en donde se declaró la calidad de madre cabeza de familia y se ordenó el reintegro de la demandante y al pago de los salarios, prestaciones y demás emolumentos y costas del proceso, recurso que sustenta en que no comparte la calificación que se da de madre cabeza de familia con el grado de responsabilidad suficiente, en concordancia con la evolución legal y jurisprudencial, ya que para la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante, el grupo familiar estaba constituido por su hijo, el cual es mayor de edad al contar con 25 años de edad para la fecha del despido, estudiante universitario sin que tuviera impedimento para laborar ya que, la calidad de estudiante universitario no está definida como impedimento para que una persona trabaje y en este caso debían ayudarle a la demandante.

Que la calidad de cabeza de familia no se deriva únicamente de la existencia de un hijo mayor de edad, que es capaz física y mentalmente y que por estar matriculado en un programa universitario no pueda trabajar, pero el conocimiento público y notorio muestra que estudiar y trabajar es normal.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante se ratifica en las pretensiones y hechos de la demanda y los alegatos presentados en primera instancia. Considera que dentro del proceso se demostró que la demandante tiene derecho a que se le sean ratificadas las pretensiones, luego que la accionada le terminó la relación laboral, vulnerando la constitución y la ley, al tratarse de una persona que a la fecha de la terminación de la relación laboral, tenía una especial protección constitucional por ser madre cabeza de familia, dado que su núcleo familiar está compuesto por ella y su hijo quien es estudiante universitario y era ella quien sufragaba los gastos propios y los de sus hijo, sin que el empleador le otorgara la protección.

Advierte que el constituyente de 1991, honrando la definición social del estado colombiano, quiso elevar a rango constitución la protección a la familia al disponer en el art. 42, la especial protección derivada de su condición de núcleo esencial de la sociedad, y en este caso, la demandante es separada, tiene a su cargo sus propios cuidados y la mantención de su hijo, siendo los ingresos laborales percibidos con los que se satisfacen las necesidades mínimas; que la demandante al tener 54 años de edad, le faltan 3 años para cumplir uno de los requisitos pensionales, ve con angustia su futuro, ya que por su edad hay imposibilidad de lograr un empleo y por el oficio desarrollado.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

Para el caso concreto, conforme al recurso de apelación presentado, el problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si la demandante tiene derecho al reintegro por su calidad de madre cabeza de familia.

Sea lo primero decir, que la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de hogar se encuentra consagrada en el art. 12 de la Ley 790 de 2002 que reza:

*“ARTÍCULO 12. Reglamentado por el art. 12, Decreto Nacional 190 de 2003 Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública **las madres cabeza de familia sin alternativa económica**, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.”*

Normatividad que es aplicable al sector privado, pues considera la Sala, que su aplicación extensiva se deriva del principio de igualdad.

Ahora bien, por madre u mujer cabeza de familia se ha entendido que es “quien siendo soltera o casada, tenga 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” (art. 2º de la Ley 82 de 1993, modificado por el art. 1º de la Ley 1232 de 2008), y en sentencia SL 1496 de 2014 se indicó “... «madre cabeza de familia» es la que tiene a su exclusivo cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u «otros integrantes incapacitados para trabajar»”.

Y la jurisprudencia para dar aplicación a la estabilidad laboral de la madre o mujer de familia, ha determinado los siguientes parámetros:

*“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. (sentencia SU 388 de 2005)

Teniendo claro lo anterior, en primera instancia al analizar la prueba en su conjunto consideró que la demandante es beneficiaria de dicha estabilidad laboral, dado que se encuentra acreditado la calidad de estudiante universitario del hijo de la demandante, adicionalmente, porque la actora ostenta la calidad de madre cabeza de familia por tener a su cargo la responsabilidad de su hogar y de su hijo en forma permanente, que se trata de una madre soltera y su hogar está conformado por ella y su hijo, que no cuenta con la ayuda económica del padre de su hijo, del cual se separó en el año 2018; no cuenta con ayuda de la familia dado que su núcleo familiar está compuesto por ellos dos.

Por su parte, el apoderado del banco demandado apela la decisión adoptada, por considerar que la demandante no ostentaba la calidad de madre cabeza de familia al momento de la terminación del contrato de trabajo dado que su hijo era mayor de edad al tener 25 años de edad y sus estudios universitarios no le impedían laborar y ayudarle a la demandante. Argumentos que serán acogidos por esta Corporación, teniendo en cuenta que las Altas Cortes ha adoctrinado que el cumplimiento de la mayoría de edad de los hijos, no elimina la calidad de madre cabeza de familia, en el entendido que los hijos pueden estar imposibilitados para trabajar, y por si fuera poco, en la sentencia SL 696 de 2021 se indicó que en el evento de existir un aporte económico por parte del hijo mayor de edad, el mismo, debe ser sustancial, para que la calidad de madre cabeza de familia desaparezca. Al respecto se reseñó en la sentencia SL 696 de 2021:

*“Tal criterio ha sido defendido por la jurisprudencia en varias oportunidades, entre otras en decisiones CC T-283-2006, T-835-2012 y T-420-2017. En esta última providencia la Corte Constitucional señaló que **«una mujer no deja de ser madre cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo cumplan la mayoría de edad», dado que puede acreditarse que están estudiando o alguna otra situación que les imposibilita trabajar.***

Además, la Sala considera que el análisis de los requisitos legales para acreditar la calidad de mujer o madre cabeza de familia, no debe desatender el contexto social, económico y familiar en el que se desarrolla la jefatura femenina del hogar. En efecto, la imposición del

requisito de deficiencia sustancial de ayuda del cónyuge o compañero permanente y demás miembros de la familia, no puede interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han estado involucrados en las relaciones intrafamiliares y considerados como válidos en grave menoscabo de un grupo poblacional determinado (CSJ SI3772-2019), como el considerable número de madres cabeza de familia que la jurisprudencia ha reconocido como una consecuencia de tales construcciones teóricas erróneas (CC C-184-2003).

(...)

*Pues bien, en línea con lo expuesto, nótese que la norma hace referencia a una deficiencia sustancial de ayuda a fin de establecer dicha calidad. Así, tal expresión normativa implica entender que aún **existiendo prueba de alguna contribución de tipo económico o laboral de los hijos mayores que integran un núcleo familiar en el que únicamente la mujer asume la jefatura del hogar, si el aporte no es sustancial y las condiciones materiales del caso permiten establecer con certeza que la ausencia del salario de la mujer trabajadora comprometería el mínimo vital de los sujetos a su cargo**, así como sus condiciones existenciales en el plano afectivo y social, deberá concluirse que es el sustento exclusivo del hogar y por tanto será imperativo impartir la protección constitucional (CC T-316-2013)."* (Resalto de la Sala)

Así las cosas, al encontrarse acreditado en el plenario, que el hijo de la demandante, Sebastián Montoya Monsalve, nació el 14 de marzo de 1997 (fl. 77 del expediente digital 01); que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el **18 de febrero de 2021** (fl. 87), oportunidad en que el joven Sebastián Montoya Monsalve contaba con 23 años de edad; y que el hijo de la demandante era estudiante universitario de la Universidad de Antioquia, estaba matriculado en el semestre académico 2021/1 y dicho programa comprendida el periodo del **29 de enero al 21 de junio de 2021** (fl. 81), considera la Sala que se encuentra acreditada la imposibilidad del descendiente de la hoy demandante de aportar al hogar, dado que éste estaba dedicado a su calidad de estudiante y aunado a ello, no era posible exigirle al joven Sebastián Montoya Monsalve que estuviera laborando y aportando al hogar para el momento de la terminación del contrato de trabajo la Sra. Luz Piedad Monsalve Munera, al tratarse de un hecho desconocido que se fuera a presentar la terminación del contrato unilateral por parte del Banco Popular.

En virtud de lo expuesto lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia en la suma de \$1.1160.000 a cargo de la entidad accionada por no prosperar el recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello.

SEGUNDO: Costas en esta instancia en la suma de \$1.1160.000 a cargo de la entidad accionada por no prosperar el recurso de apelación.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-088-31-05-002-2021-00178-00
Radicado Interno 347-22



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE : LUZ PIEDAD MONSALVE MUNERA
DEMANDADO : BANCO POPULAR S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
RADICADO NACIONAL: 05-088-31-05-002-2021-00178-00
RADICADO INTERNO : 347-22
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 14 de febrero de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 14 de febrero de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO