

Sentencia T-356/06

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Protección/ MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos  
jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MADRES CABEZA DE FAMILIA-Protección

PROGRAMA DE RENOVACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA-Protección a madres cabeza  
de familia

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Reintegro y pago de salarios y prestaciones

Referencia: expediente T-1317112

Acción de tutela de Claudia Yaneth Fernández Vásquez, contra TELETULUA S.A. E.S.P. en  
liquidación.

Procedencia: Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga - Sala Civil Familia.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Bogotá, once (11) de mayo de dos mil seis (2006).

La Sala Segunda (2a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga - Sala Civil Familia, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez, contra TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación, a efectos de reiterar la jurisprudencia de esta Corporación, en el asunto que originó la tutela de la referencia.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Tribunal, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de la Corte eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

## I. ANTECEDENTES.

La actora presentó acción de tutela el treinta (30) de noviembre de 2006, ante los Juzgados Civiles del Circuito de Tulúa, por los hechos que se resumen a continuación:

#### A. Hechos

La señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez, ingresó a laborar a TELETULUA S.A ESP desde el 1 de marzo de 1994, vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido hasta, el día 30 de julio de 2003 fecha en que fue despedida unilateralmente por el liquidador José Vicente Sierra Martínez, apoyado en el Decreto 1606 de junio 12 de 2003.

Considera la peticionaria que con la terminación unilateral de su contrato de trabajo se vulneran sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, y los derechos de los niños, ya que con la sentencia de la Corte Constitucional SU-388 de 2005 y la Ley 790 de diciembre de 2002 contentiva de las disposiciones para adelantar el programa de Renovación de la Administración Pública, se dispuso, en su artículo 12, una protección especial para las madres cabeza de familia como ella, que no fue aplicada en su caso concreto, siendo una madre soltera que debe proporcionar los requerimientos necesarios para la manutención de su menor hija de 12 años, ya que el salario que percibía era el único sustento económico para el sostenimiento de su núcleo familiar.

Indica que presentó escrito al Apoderado General Teleasociadas en Liquidación el 19 de agosto de 2005 (folio 18), solicitando la inscripción al programa de protección especial para mujeres cabeza de familia, anexando los documentos requeridos para tal fin, pero fue resuelta desfavorablemente mediante oficio fechado 25 de agosto del mismo año.

Solicita que conforme a la ley y la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional, se le reintegre al cargo que venía desempeñando en la empresa demandada, tal como se ha ordenado en recientes fallos de tutela como el iniciado por José Javier Cascavita que fue también despedido y reintegrado por TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación (folio 25-34, 125-130) y en los demás fallos de tutela contra TELECOM, por demostrar vulneración a sus derechos como padres o madres cabeza de familia.

## B. Pruebas

En el expediente de la acción de tutela obran las siguientes pruebas relevantes:

- Copia del contrato individual de trabajo (folio 5).
  
- Liquidación del contrato individual de trabajo (folio 6).
  
- Copia de la cédula de ciudadanía (folio 21).
  
- Copia del registro civil de nacimiento de la menor Indira Melisa Martínez Fernández (folio 22).
  
- Copia de la declaración extrajuicio (folio 23).
  
- Certificación de estudios de Indira Melisa Martínez Fernández. (folio 24)

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

- Contestación del Apoderado General Teleasociadas en Liquidación el 19 de agosto de 2005 al derecho de petición para la inclusión en el retén social (folio 16-17).

- Copia de los estados financieros de TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación. (folio 6 - 10)

- Copia de Sentencia de tutela concedida en primera y confirmada en segunda instancia al señor José Javier Cascavita en contra de TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación, donde se ordena su reintegro. (folio 25-34, 124-130)

Pretensión.

Solicita, que se otorgué la protección especial como madre cabeza de familia y se deje sin efecto el despido unilateral e injustificado a que fue sometida por la empresa accionada, autorizando el reintegro, con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones correspondientes, garantizando en razón del Reten Social su permanencia en la empresa demandada, hasta que el proceso de liquidación termine en forma definitiva.

C. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia del diecinueve (19) de diciembre de dos mil cinco (2005), el Juzgado

Segundo de Familia de Tulúa, concedió la tutela solicitada, por las siguientes razones:

Lo pretendido por la accionante es que se aplique el derecho a la igualdad conforme a las pretensiones incoadas, y que ya le han sido favorables a otros compañeros como el relacionado en su escrito de tutela, pero ello implica que deba cumplir con los requisitos mínimos, es decir, que este incurra dentro de los parámetros para obtener la aplicación del reten social de conformidad al artículo 12 de la ley 790 de 2002.

De acuerdo al material probatorio arrojado oportunamente, se desprende que se trata de una persona que es independiente, que su núcleo familiar lo conforma únicamente su menor hija de 12 años de edad, quien estudia conforme a la certificación del colegio, y depende única y exclusivamente de su madre (la accionante). Obra también en el plenario, el escrito mediante el cual se da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a la actora, así como la documentación referida en los medios de prueba.

Así mismo, de conformidad con la sentencia SU-389 de 2005 y que hace relación al señor Cascavita Rojas, ésta le fue favorable y en aplicación de tal doctrina, se hace necesario hacer realidad el imperativo contenido en el artículo 44 de la CP, de proteger integralmente a los menores de edad, ya que el reten social puede resultar aplicable a los padres de familia que demuestren reunir los requisitos indispensables.

La empresa TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación, no debió despedir en la forma que procedió a la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez dada su condición de madre cabeza de familia sin alternativa económica, al probar que dependía junto con su hija de los ingresos que percibía de aquella, por lo que el Juzgado acogerá las pretensiones impetradas, ordenando el reintegro de la accionante a su lugar de trabajo en las mismas condiciones laborales que disfrutaba al momento del despido, hasta la terminación definitiva de la existencia jurídica de la empresa, reconociendo los salarios y prestaciones a que tenía derecho desde su

vinculación hasta el momento en que sea reintegrada nuevamente, ya que se encontraba amparada por el artículo 12 de la ley 790 de 2002.

#### D. Impugnación.

El señor José Alejandro Quintero Lizarazo por medio de poder conferido por la sociedad Fiduprevisora S.A. impugnó la anterior decisión, señalando que TELETULUA S.A. E.S.P. es una empresa que difiere en su constitución con la empresa de Telecomunicaciones TELECOM, que mientras aquella tiene la calidad de empresa de servicios públicos, ésta, la de empresa industrial y comercial del Estado.

Agrega que con el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se quiso proveer una protección especial a los servidores públicos que fueran retirados del servicio a partir del 1 de septiembre de 2002, a causa del programa de Renovación de la Administración Pública, el mismo que se denominó Reten Social, el cual no opera en el caso de trabajadores al servicio de las empresas Telesociadas, ya que son trabajadores particulares, y no servidores públicos.

Concluye que la accionante cuenta con otros mecanismos idóneos del derecho laboral que permiten la declaración y posterior reclamación de los derechos derivados de la relación contractual, por lo que como no han sido agotados dichos mecanismos de defensa, no procede la acción de tutela.

#### E. Sentencia de segunda instancia

Mediante sentencia del trece (13) de febrero de dos mil seis (2006), el Tribunal Superior del

Distrito Judicial de Buga – Sala Civil, revocó el fallo del a quo, denegando el amparo solicitado, al considerar que la empresa TELETULUA S.A. ESP, era una empresa de servicios públicos y mixta, dado que su capital accionario provenía en más de un 50% de la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas, de acuerdo a lo instituido por el numeral 6 del artículo 14 de la ley 142 de 1994, y en ese sentido sus trabajadores ostentaban la calidad de particulares.

Finalmente, el Juez manifiesta que en cuanto a lo expuesto por la actora sobre el derecho a la igualdad, en materia judicial el principio de igualdad no puede entenderse de manera absoluta, ya que la Constitución reconoce a los jueces un margen apreciable de autonomía funcional, siempre que se sujeten al imperio de la ley. El juez, vinculado tan sólo al imperio de la ley (artículo 230 Constitución Política) es enteramente libre e independiente de obrar de conformidad con su criterio, aun mas si lo tratado es tema constitucional, dado que en materia tutelar, el aparato jurisdiccional se activa exclusivamente a título individual y se estudia únicamente el caso de los peticionarios que impetran la acción, y la decisión que se adopta tiene efectos únicamente entre las partes que concurrieron al proceso y no puede pretenderse la protección del derecho a la igualdad, solicitando que cada caso en particular se resuelva de manera general.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

### Primera. Competencia.

La Sala es competente para decidir, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate.

La actora, quien trabajó al servicio de TELETULUA S.A. E.S.P. (en liquidación) hasta el 30 de julio de 2003 desempeñándose como Auxiliar Administrativo de Oficina de Atención al Cliente, considera que la mencionada empresa le vulneró sus derechos fundamentales y los de su menor hija con la decisión de retirarla de la entidad a pesar de cumplir con los requisitos del artículo 12 de la ley 790 de 2002, para ser amparada como madre cabeza de familia. Por su parte, el representante de la sociedad Fiduprevisora S.A advierte que en el caso planteado, se obró conforme a las normas legales vigentes, y que la solicitud de amparo presentada por la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez, no cumple con los requisitos establecidos por esta Corporación para acceder a la protección laboral reforzada.

Por tanto, corresponderá a esta Sala decidir si en el caso en estudio procede la acción de tutela.

Tercera. Reiteración de jurisprudencia - Protección constitucional de las Madres Cabeza de Familia en procesos de reforma institucional. Estabilidad laboral reforzada.

3.1 La Corte Constitucional ha establecido que la protección especial que ostentan las madres cabeza de familia proviene tanto del articulado de la Carta como de su condición especial, concretada en su responsabilidad individual y solitaria frente al hogar y como única fuente capaz de derivar el sustento diario de todos sus miembros<sup>1</sup>. Conforme a este marco y teniendo en cuenta su definición legal<sup>2</sup> la jurisprudencia estableció los elementos que permiten acreditar tal calidad de la siguiente manera:

“Al respecto 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”<sup>3</sup>.

3.2. Frente a la posibilidad legítima que tiene el Estado para que dentro del cumplimiento de sus fines realice reformas o reestructuraciones<sup>4</sup>, esta Corporación ha sido enfática en señalar, que como regla general, se debe procurar al máximo la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados con la reforma institucional<sup>5</sup>. Además, los procedimientos de reestructuración que perjudiquen grupos históricamente discriminados, como son las mujeres cabeza de familia, exigen una mayor delicadeza y rigor de parte de las autoridades que realicen el ajuste, respetando por lo tanto, la tan mencionada estabilidad laboral reforzada y brindando alternativas diferentes al retiro del servicio. Respecto de tales sujetos, ha señalado la jurisprudencia que la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar.

3.3 Ahora bien, el Programa de Renovación de la Administración Pública (ley 790 de 2002)

persigue una mejora en la eficiencia de las labores adelantadas por las entidades públicas con la finalidad de optimizar la prestación de los servicios necesarios en el cumplimiento de los fines del Estado. Con este objetivo, es posible que la administración decida reorganizar su estructura y, en este proceso, eventualmente racionalizar las plantas de personal de las entidades estatales. No obstante, los derechos de los trabajadores no pueden verse lesionados por la supresión intempestiva de sus cargos, en virtud de una decisión unilateral y discrecional de la administración. Es dentro de esta finalidad en donde se inscribe la protección reforzada (PRAP, Ley 790 de 2002, artículo 126) como parte de un Plan de Protección Social (Reten Social), que cuando fue reglamentado, fue sujeto a un límite temporal<sup>7</sup> y declarado inexecutable por la Corte en la sentencia C-991 de 20048 en aplicación del ‘test estricto de razonabilidad, en los siguientes términos:

“La Sala observa que con la modificación del artículo 12 de la Ley 790 de 2003 introducida por el legislador se presentó un retroceso en la protección del derecho al trabajo de los empleados de las entidades reestructuradas que presentaban alguna discapacidad o eran padres o madres cabeza de familia. Tal retroceso en la protección de los derechos sociales se suma al desconocimiento del mandato dirigido al Estado de “prote[er] especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”(art. 13 C.P.). Si en términos generales los retrocesos en materia de protección de los derechos sociales están prohibidos, tal prohibición prima facie se presenta con mayor intensidad cuando se desarrollan derechos sociales de los cuales son titulares personas con especial protección constitucional.

(...)

“Pasa por último la Corporación a analizar si la medida es proporcionada en estricto sentido. Es decir, si el beneficio logrado con la medida es tanto mayor cuanto mayor sea la afectación

de los intereses de los sujetos afectados con ésta. Es en este último paso del test donde, en criterio de la Sala se evidencia la inexecutable de la medida tomada por el legislador.

“En efecto, la afectación del derecho a la igualdad de las madres y padres cabeza de familia y los disminuidos físicos, mentales y psíquicos es grave, como se entrará a demostrar.

“Es un hecho notorio que hoy en día los discapacitados y los padres y madres cabeza de familia no son objeto de preferencia a la hora de contratación laboral. Ciertamente, en procura de un eficientismo se busca contratar a personas con capacidades físicas plenas que pueda producir en mayor cantidad y calidad en el menor tiempo posible, característica que no reúnen, en términos generales, los limitados físicos, mentales, visuales o auditivos; además, se busca que la disposición de tiempo mental y físico sea plena, e incluso mayor a la del tiempo reglado de trabajo, cuando las necesidades de la empresa así lo impliquen, rasgo que, en términos generales, madres y padres cabeza de familia, que deben velar por la seria responsabilidad del manejo del núcleo familiar, no tienen. Así las cosas, es casi nula la posibilidad de que las personas con estas características que fueron desvinculadas en el proceso de Reestructuración de la Administración consigan trabajo. Esto, en primera medida, afecta sus ingresos monetarios. La disminución de ingresos es aún más grave para este tipo de personas por los altos costos médicos que, en la mayoría de ocasiones, implica el manejo de la limitación, o las erogaciones que conlleva el manejo de una familia -las cuales, para quienes son cabeza de esta institución, están exclusivamente a su cargo-.

“Además, así estas personas hayan recibido una indemnización en el momento de su desvinculación, el dinero de ésta no equivale al salario que, de manera indefinida, ellos seguirían recibiendo de continuar vinculados laboralmente. Lo anteriormente señalado permite afirmar que se deriva una consecuencia grave del trato diferenciado radicada en la afectación del mínimo vital de los desvinculados en estado de debilidad manifiesta.

“Por otro lado, se generaría una consecuencia desventajosa en el derecho a la seguridad social en salud y en pensiones, puesto que ya no tendrían soporte del empleador en la cotización de los aportes a la segunda y perderían la continuidad y seguridad de la cancelación de los aportes de la primera que se ve plenamente garantizada con el pago de un salario.

“A las consecuencias desventajosas en materia de seguridad social y mínimo vital se añaden los perjuicios al libre desarrollo de la personalidad derivados del trato diferencial. En efecto, como se señaló en la Sentencia C-023/94, arriba citada, el trabajo no tiene como única recompensa la monetaria, sino la proyección social del individuo y la búsqueda diaria de un móvil, parte integrante de un plan de vida. En el caso de las personas con limitaciones, es verdaderamente relevante la posibilidad de desarrollo social a través de una ocupación laboral, puesto que, de otra manera, generalmente, son objeto de ciertas discriminaciones o subestimaciones por parte de la comunidad que los rodea. Ahora bien, el hecho de que sea más relevante para las personas con limitaciones no implica que deje de ser altamente importante para una persona con salud plena, como lo puede ser una madre o un padre cabeza de familia.

“A la grave afectación de los sujetos objeto de discriminación se contrapone un beneficio medio en la eficiencia en el gasto público. En efecto, la reestructuración de la administración implicó el despido de un número de personas que, en términos generales, es considerablemente mayor al porcentaje de individuos que se vio beneficiado con el denominado “retén social”. En esta medida, el fin buscado, a saber la eficiencia en el manejo de los fondos públicos, comparativamente hablando sólo obtendría un beneficio medio de mantenerse vigente el límite. Este beneficio medio, y no grave, se confirmaría si se tiene en cuenta que, en mayor o menor medida, la desvinculación de los funcionarios también representaba productividad para la entidad a la cual estaban vinculados lo cual implica que para determinar el efectivo aumento en la eficiencia de la Administración se debe realizar una sumatoria entre la productividad que pierde con la desvinculación y la erogación que deja de realizarse en virtud de la desvinculación del funcionario. Al realizar ésta se

disminuiría el beneficio conseguido para la eficiencia.

“Aplicando la regla de la ponderación según la cual para que una limitación sea exequible el grado del beneficio del fin buscado por el legislador debe ser tanto mayor cuanto mayor sea la afectación del principio constitucional en colisión, se tiene que el límite del 31 de enero de 2004 establecido en el último inciso del artículo 8, literal D, de la Ley 812 de 2003 es inexecutable.

“Al juicio anteriormente adelantado, vale la pena agregar que la norma que ahora se declara inexecutable ya había sido inaplicada por inconstitucional, a través de la excepción de inconstitucionalidad. La Sentencia T-792/04, Magistrado Ponente Jaime Araujo Rentería, estudió un caso de una Mecnógrafa de Telecom. con 47% de incapacidad laboral, quien a su vez era madre cabeza de familia, la cual fue desvinculada después del 31 de enero de 2004, en aplicación del límite de la protección laboral especial fijado en el Decreto 190 de 2003, reiterado en la Ley 812. La accionante solicitaba se mantuviera la especial protección laboral fijada, sin límite de tiempo, en la Ley 790.”

La protección reforzada en comento, también esta limitada por la permanencia de las características que definen cada sujeto y, en el caso de las madres cabeza de familia, a que ellas mantengan las cinco cualidades definidas en la sentencia SU-388 de 2005 ya que, por ejemplo, si el padre llegara a cumplir con sus obligaciones, o cesara la obligación de responder por el hijo menor de edad, por cumplir entonces la mayoría de edad o el discapacitado, los supuestos de la protección reforzada dejarían de existir y se haría viable y procedente la desvinculación con la respectiva indemnización.

Para la Sala, debe recordarse que frente a los procesos de reestructuración en los que se

encuentren involucradas madres cabeza de familia, la tutela representa el mecanismo idóneo para amparar la protección laboral reforzada y, por tanto, los derechos de las trabajadoras y sus hijos. Al respecto, en la sentencia SU-388 de 2005 se sostuvo:

“En primer lugar, la Corte considera que por tratarse de un proceso de liquidación cuya fecha límite es relativamente próxima (a más tardar el 12 de junio de 2007), la acción de tutela se proyecta como el mecanismo apropiado para asegurar un verdadero respeto de los derechos fundamentales. Al respecto conviene recordar que en algunos casos el factor temporal cobra especial relevancia para determinar la procedencia de la tutela, como ocurre precisamente en los procesos liquidatorios de cercana culminación (...).

“En segundo lugar, la Corte considera que en tratándose de sujetos de especial protección, como las madres cabeza de familia, el derecho a la estabilidad reforzada es susceptible de protección mediante tutela en procesos de reestructuración del Estado, precisamente por la necesidad de garantizar la plena eficacia de sus derechos fundamentales”.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

3.4 Conforme a la jurisprudencia señalada anteriormente, la Corte decidió conceder el amparo a las madres cabeza de familia de TELECOM y, en aplicación de los artículos 13 y 43 de la Carta, protegió su estabilidad laboral hasta el momento en que la entidad fuera liquidada definitivamente. Tal subvención - se aclara - hace parte de la aplicación directa de la Constitución y no constituye la aplicación retroactiva de la sentencia C-991 de 2004 y tampoco significa que su ámbito de acción se limite o reduzca a los sujetos de especial protección separados de tal entidad; al respecto, vale la pena tener en cuenta la sentencia T-641 de 2005 en la cual se estableció lo siguiente:9

“Con todo, podría argumentarse que las situaciones de hecho del presente caso difieren de las estudiadas en la Corte en la sentencia SU-388/05 y, por tanto, no sería posible aplicar las reglas contenidas en esa decisión para el asunto bajo examen. En efecto, Caprecom no se encontraba en el plan de renovación de la administración pública, por lo que no era responsable de las medidas de estabilidad laboral de las madres cabeza de familia allí contempladas y, en cualquier caso, al momento en que desvinculó a su actora de su cargo, tales medidas tenían un límite temporal que en ese momento no había sido declarado inexecutable.

“Esta argumentación parte de suponer que existe una relación inescindible entre la pertenencia al plan de renovación de la administración pública previsto en la Ley 790 de 2002 y el carácter vinculante de las medidas de estabilidad laboral reforzada a favor de las madres cabeza de familia. No obstante, la Sala estima que es precisamente la sentencia SU-388/05 la que desvirtúa esta relación, en tanto sustenta la exigencia de acciones afirmativas a favor de ese grupo no en las disposiciones de origen legislativo sobre reforma estatal, sino en expresos mandatos constitucionales que obligan a otorgar una discriminación positiva que garantice la estabilidad laboral de las madres cabeza de familia con una intensidad mayor que los demás servidores públicos.

“Por tanto, no puede predicarse válidamente que la protección laboral de tales sujetos dependa de la pertenencia al plan de renovación de la administración pública o de la declaratoria de inexecutable del límite temporal de la estabilidad en el empleo previsto en la Ley 812 de 2003. En esa medida, el amparo de los derechos constitucionales de la actora no significa una aplicación retroactiva de lo dispuesto por esta Corporación en la sentencia C-991/04, pues la vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la que es titular es una garantía constitucional autónoma que impone, en virtud de la eficacia normativa del Texto Superior, deberes ciertos para la entidad demandada, consistentes en la adopción de medidas que armonicen sus planes de reforma institucional con las acciones afirmativas de las que son titulares las madres cabeza de familia”.

(Resaltado fuera de texto )

Si se analiza el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, se puede concluir que el espíritu del Legislador no fue otro que el de buscar hacer prevalecer un muy especial apoyo a las madres cabeza de familia que se encuentren sin alternativa económica en el Programa de Renovación de la Administración Pública, para que no fuesen retiradas de sus respectivos cargos. El deseo del Legislador no sólo radicó en proteger a las madres cabeza de familia sino que a su vez, la finalidad principal fue la de proteger al núcleo familiar, especialmente a los niños.

La naturaleza de la protección laboral reforzada atribuida a las madres cabeza de familia descansa en la Constitución Política y no se reduce por ejemplo a las reformas que se produzcan en una sola institución estatal. Al contrario, las acciones afirmativas adelantadas a su favor tienen como primer fundamento la fuerza normativa de la Carta (artículo 4, C.P.) y suponen la protección de la mujer, los niños o discapacitados que se encuentren a su cargo y también la familia. Estos fundamentos permiten deducir la gran importancia que frente a sus obligaciones habituales constituye la recepción estable de un salario.

Concluye la Sala entonces, que la acción de tutela es el mecanismo procedente para garantizar la estabilidad laboral de las madres cabeza de familia, pues no existe en el ordenamiento jurídico colombiano un medio más eficaz para la defensa de los intereses de la madre y de sus menores hijos, ante la eventual configuración de un perjuicio irremediable por el hecho del despido. La jurisprudencia constitucional por otro lado, ha sentado como un precedente válido, la obligación del juez constitucional de proteger los derechos fundamentales de la madre cabeza de familia, adoptando la medida del reintegro de la madre y si se efectuó, dejando sin efectos la indemnización que se le hubiese pagado con ocasión de su despido. Esta medida tiene su fundamento en disposiciones de origen

constitucional como ya se menciona, y no en normas legales que de manera temporal, han brindado una protección a las madres cabeza de familia.

Cuarta. Caso Concreto.

La actora trabajaba para la empresa TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación hasta que fue despedida sin justa causa el 30 de julio de 2003. Esta actuación, en criterio de la actora, es contraria a la protección laboral reforzada de la mujer cabeza de familia en los términos expuestos en esta providencia.

Para la Corte, 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. Para tener dicha condición debe reunir los presupuestos indispensables, como son: (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.

Según los documentos que obran en el expediente, es posible comprobar que la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez tiene bajo su responsabilidad exclusiva el mantenimiento de su menor hija Indira Melisa Ramírez Fernández, aportando como prueba el registro civil de nacimiento, y la constancia de estudios expedida por el colegio Nazareth, sin que existan pruebas que permitan acreditar el aporte económico de otras personas para la manutención de su grupo familiar, ya que es madre soltera, sin compañero permanente, tal como lo

manifiesta bajo la gravedad de juramento en su ampliación de la demanda (folio 120), además de la declaración juramentada ante la notaria tercera del círculo de Tulúa, realizada en agosto 12 de 2005 que también aporta al proceso.

De otro lado, la actora agrega en su declaración que fue despedida de forma unilateral y sin justa causa en ejercicio de las facultades legales que el Decreto 1606 de 2003, le permitía a la empresa demandada adoptar como alternativa para la terminación de los contratos de trabajo como consecuencia de la orden legal de supresión de la mencionada entidad, por ello se le pagaron todas sus prestaciones sociales, pero manifiesta también que no recibió ninguna indemnización, por lo que es posible deducir, que el mínimo vital de la accionante dependía de su salario, al no tener otro ingreso diferente. En consecuencia, verificados los requisitos fácticos expuestos por la doctrina constitucional para ostentar la condición de madre cabeza de familia, encuentra que la actora es titular de la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada en los términos anteriormente señalados.

Con base en las anteriores consideraciones, la Sala revocará la decisión judicial sujeta a revisión y en su lugar concederá el amparo de los derechos fundamentales invocados por la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez.

En consecuencia ordenará, el reintegro de la actora y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir. Igualmente, en la medida en que se deja sin efectos el acto de desvinculación, se ordenará la restitución por parte de la actora de la indemnización que pudiere haber recibido por el hecho del despido, para lo cual el representante legal de TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación hará el cruce de cuentas correspondiente. En todo caso, si efectuadas las compensaciones resultare un saldo a favor de la entidad demandada que no pueda ser asumido por la accionante en un solo pago, deberá ofrecer facilidades para el cumplimiento de la obligación, de manera tal que se garantice su mínimo vital y el de su menor hija.

Lo anteriormente expuesto, no impide adelantar el trámite propio de la liquidación de TELETULUA S.A. E.S.P., con sujeción a los procedimientos establecidos por la ley.

### III.- DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Segundo: CONCEDER el amparo a los derechos fundamentales de la señora Claudia Yaneth Fernández Vásquez y, en consecuencia, ORDENAR al representante legal de TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación que dentro del término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación del presente fallo, reintegre a la demandante sin solución de continuidad desde la fecha en la cual fue desvinculada de la entidad. En el mismo sentido, deberá reconocer a la actora los salarios y prestaciones a las cuales tenía derecho desde la fecha en la cual fue desvinculada y hasta el momento en que sea efectivamente reincorporada a la nómina de la entidad.

El representante legal de TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación, deberá adelantar el cruce de cuentas correspondiente y, en caso de resultar saldos a favor de la entidad y en el evento en que la restitución de la indemnización no sea posible en un sólo momento, deberá ofrecer facilidades de pago a la accionante, las cuales garanticen su subsistencia digna y la de su núcleo familiar dependiente.

Tercero: Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

- 1 Sentencias C-184 de 2003 (M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa) y T-925 de 2004 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis).
- 2 Ley 82 de 1993, artículo 2.
- 3 Sentencia SU-388 de 2005, argumento jurídico número 3.
- 4 Cfr. sentencias C-262 de 1995 (M.P.: Fabio Morón Díaz), C-209 de 1997 (M.P.: Hernando Herrera Vergara), T-374 de 2000 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis), T-733 de 2001 (M.P.: Jaime Córdoba Triviño) y T-793 de 2001 (M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa).
- 5 Sentencias T-512 de 2001, M.P.: Eduardo Montelegre Lynett y C-880 de 2003 (M.P.: Alfredo Beltrán Sierra y Jaime Córdoba Triviño), Ley 443 de 1998, artículo 39 y Ley 909 de 2004, artículo 44.
- 6 “Artículo 12.- 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”.

7 Decreto 190 de 2003, artículo 16 y Ley 812 de 2003, artículo 8.

8 M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra.

9 Sentencia T- 1183 de 2005. MP. Clara Inés Vargas Hernández.