IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL696-2021
Radicación n.° 75680
Acta 5

Bogotá, D.C., diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

La Corte decide el recurso de casación que **LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales profirió el 6 de julio de 2016, en el proceso ordinario que la recurrente promueve contra **INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS.**

I. ANTECEDENTES

La actora solicitó que se ordene a la accionada reintegrarla al cargo que desempeñaba al momento de su despido *«en las mismas condiciones en que fueron reintegrados los otros 9 despedidos»,* sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y las prestaciones que dejó de percibir, debidamente indexados,

las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y pensiones y las costas procesales. En subsidio, solicitó el reintegro y que se le descuente de lo adeudado lo que recibió por indemnización por despido injustificado.

En respaldo de sus aspiraciones, relató que laboró para la demandada como trabajadora oficial, a través de contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de *«Técnico Código 301 Grado 02»,* desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 15 de mayo de 2013, data en la que fue despedida injusta y unilateralmente por la demandada.

Expuso que mediante Resolución n.° 0471 de 14 de mayo de 2013, el gerente de la Industria Licorera de Caldas despidió a 18 trabajadores más; sin embargo, a 9 de los empleados desvinculados se les consultó sobre la revocatoria parcial del citado acto administrativo, quienes dieron su consentimiento, firmaron el acta correspondiente y posteriormente por medio de Resolución n.° 0480 de 16 de mayo de ese mismo año se ordenó su reintegro.

Alegó que tal determinación es discriminatoria en tanto no protegió el derecho al trabajo de todos los empleados despedidos, y tampoco tuvo en cuenta que es madre cabeza de familia, viuda y uno de sus 3 hijos tiene síndrome de *Down* y retardo mental moderado, con una pérdida de la capacidad laboral del 60%. Asimismo, que como tiene 55 años de edad está próxima a pensionarse.

Agregó que el Fondo Rotatorio para Vivienda de la Industria Licorera le otorgó un crédito para compra de vivienda por $59.740.000, de los cuales adeuda $49.927.680, circunstancias que no analizó la demandada al desvincularla, lo que conllevó la violación de sus derechos fundamentales *«a la estabilidad laboral reforzada de madres cabezas de familia, persona con limitación física pre-pensionables».*

Adujo que la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente establece que la empresa solo hará despidos por justa causa comprobada y, de no hacerlo, deberá pagar la indemnización según lo previsto en el numeral 2 *ibidem;* que según el informe del gerente ante la Asamblea Departamental, el despido obedeció a la reducción de los costos de la destilería, lo cual no corresponde con la realidad, pues la entidad incluso ha incrementado el pago de horas extras, recargos diurnos y nocturnos para cumplir los compromisos adquiridos.

Por último, refirió que el 7 de julio de 2014 reclamó a la empresa lo que pretende en este proceso, no obstante, mediante Resolución ILC-1287 de 22 de julio siguiente se negó lo solicitado (f.° 2 a 13).

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a las pretensiones. En relación con los hechos en que se basa, aceptó la relación laboral y sus extremos, el cargo que desempeñó la demandante, la existencia del crédito de vivienda, lo estipulado en la cláusula 14 convencional, la

reinstalación de 9 de los trabajadores desvinculados, la reclamación y su respuesta negativa. Sobre los demás, manifestó que no le constaban o no eran ciertos.

Afirmó que en cumplimiento de lo establecido en la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente, a través de la Resolución n.° 0549 de 30 de mayo de 2013 le pagó a la actora $52.188.268 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, de modo que no es procedente el reintegro deprecado.

Indicó que previamente la demandante interpuso acción de tutela, pero mediante sentencia de 17 de junio de 2013 el Juez Séptimo Penal del Circuito de Manizales negó el amparo invocado, decisión que confirmó la Sala Penal del Tribunal Superior de ese Distrito Judicial.

En su defensa, propuso las excepciones de no vulneración de derechos fundamentales, sindicales o laborales, inaplicación de la acción de reintegro y la genérica (f.° 72 a 84).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 8 de abril de 2016, la Jueza Tercera Laboral del Circuito de Manizales declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada y, en consecuencia, la absolvió de las pretensiones incoadas en su contra, impuso costas a la accionante y concedió el grado

jurisdiccional de consulta en caso que la decisión no fuere apelada (f.° 234 a 235 y CD. 2).

Para arribar a esta decisión, la *a quo* consideró que si bien estaba acreditado que la actora era madre cabeza de familia, no se probaron los presupuestos legales establecidos en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para ser beneficiaria del retén social, pues las partes no afirmaron que la empresa estaba en proceso de estructuración o liquidación, a fin de aplicar aquella norma.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante, a través de sentencia de 6 de julio de 2016 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales confirmó la del *a quo* e impuso costas a la recurrente (f.º 7 a 9, cuaderno del Tribunal y CD. 3).

Para los fines que interesan al recurso extraordinario, el *ad quem* estableció que en el proceso se acreditó: (i) la existencia de la relación laboral entre las partes y sus extremos; (ii) el cargo que desempeñó la demandante como *«Técnico Código 301 Grado 02»*; (iii) que fue despedida junto con 17 compañeros, de los cuales 9 fueron reintegrados mediante Resolución n.º 0480 de 16 de mayo de 2013 y; (iv) que la actora radicó una acción de tutela previo al inicio del presente proceso, en la que no se amparó el derecho a la igualdad deprecado.

Así, consideró que el problema jurídico consistía en determinar: (i) si la accionada transgredió el derecho fundamental a la igualdad de la demandante al no ordenar su reintegro mediante la revocatoria parcial de la resolución que dispuso su desvinculación, en los términos en que lo hizo respecto a otros compañeros de trabajo, y (ii) si se acreditaron los presupuestos para ser considerada madre cabeza de familia y es procedente la protección deprecada.

En cuanto al primer reproche de la actora, el Tribunal indicó que al revisar el material probatorio allegado al plenario no se advertía el trato discriminatorio que alegaba la accionante porque si bien la entidad accionada reintegró a 9 de sus compañeros de trabajo que al igual que ella fueron despedidos, lo cierto es que de los documentos de folios 25 a 33 se evidenciaba que aquellos ocupaban el cargo de «*OPERARIOS 501,02*», mientras que la actora se desempeñaba como «*TÉCNICO 301,02*». Y afirmó que, en ese contexto, existía una circunstancia objetiva que explicaba el trato diferente, de modo que no se transgredió dicho derecho fundamental.

En relación con la segunda problemática, expuso que no desconocía la protección constitucional de las madres trabajadoras cabeza de familia y su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero precisó que la sola afirmación de tal condición no exime de demostrar los supuestos de hecho previstos en la ley. En apoyo, refirió las sentencias CC T-345-2015 y SU-388-2005 y que esta última que estableció los elementos constitutivos de dicha calidad, así:

1) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores, o de otras personas incapacitadas para trabajar; 2) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; 3) que haya ausencia física y económica por parte de la pareja, situación que puede ocurrir cuando ésta padece incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o muere, y 4) que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, que significa la responsabilidad solitaria de la madre o padre para sostener el hogar.

Así, explicó que conforme al registro civil de nacimiento de folio 18 y al certificado de pérdida de la capacidad laboral de folio 20, la demandante acreditó que es madre de Luis Felipe López Cuartas, quien tiene una discapacidad mental del 60% por padecer síndrome de Down y retardo mental. Asimismo, que carece de ayuda del progenitor de aquel, pues falleció el 28 de mayo de 2005, según da cuenta el registro civil de defunción (f.° 21); sin embargo, adujo que aquella no demostró el requisito relativo a la deficiencia de ayuda de los demás miembros de su familia.

Sobre este punto, el juez plural advirtió que la demandante tiene en total 3 hijos y que si bien tanto la demandante como la testigo Nancy Elena Noreña Osorio afirmaron que uno estaba encarcelado y otro era estudiante, no existía un medio de convicción que generara la certeza de tales hechos, de modo que *«la existencia de esos hijos, tampoco permite la protección que persigue la demandante, pues ambos, o por lo menos uno de ellos, puede realizar una actividad productiva que contribuya al sostenimiento económico familiar».* En fundamento, aludió a la sentencia CC T-090-2006.

Por otra parte, manifestó que la declaración extrajuicio de la accionante carecía de eficacia al haber sido creada por ella (f.° 22). Y señaló que la certificación de la Asociación de Mujeres y Hombres Cabeza de Familia de la Industria Licorera de Caldas (f.° 24) era un documento declarativo proveniente de tercero, asimilable a un testimonio y que, además, era cuestionable por ser abstracto, general y no tenía explicación sobre las razones del dicho de quien lo entregó.

Por último, en cuanto a la declaración de Nancy Elena Noreña Osorio, asentó que aparte de exponer su particular interpretación de la cláusula de estabilidad estipulada en la convención colectiva vigente, solo refirió la calidad de madre cabeza de familia de la accionante bajo el argumento que esta es integrante de la mencionada asociación, así como por lo que le contaron sus compañeros, de modo que era una testigo de oídas en este punto de la controversia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, por la causal primera de casación formula tres cargos, que fueron objeto de réplica. Por cuestiones de método y pese a que se dirigen por diferentes vías de ataque, la Corte los estudiará conjuntamente porque persiguen el mismo fin y contienen argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la infracción directa de los artículos 4.º, 13, 43 y 53 de la Constitución Política y 1.°, 2.° y 22 de la Ley 1232 de 2008.

En el desarrollo del cargo, la censura expone que el *ad quem* desconoció que los preceptos constitucionales prevalecen sobre las normas legales y convencionales y que al ser madre cabeza de familia y estar en una situación de debilidad manifiesta al momento del despido es beneficiaria de la protección especial que brinda el Estado a este grupo poblacional. En ese orden, explica que el pago de la indemnización por despido sin justa causa no exime a la empleadora del cumplimiento de las prerrogativas superiores.

Aduce que la estabilidad laboral reforzada de la que goza tornaba ineficaz el despido, de modo que este solo es procedente cuando se funda en causas objetivas y razonables que permitan terminar el vínculo laboral, lo cual no sucedió en este caso.

Afirma que el reintegro de 9 de sus compañeros de trabajo hace más notoria la trasgresión constitucional que reclama.

Por último, indica que el Tribunal erró al establecer los requisitos necesarios para ser considerada madre cabeza de familia, pues en lugar de aplicar lo dispuesto en el artículo 1.° de la Ley 1232 de 2008, acudió a lo que dijo la Corte Constitucional en las sentencias SU-388-2005 y T-345-2015.

VII. RÉPLICA

La opositora expone que la sustentación del cargo se parece a un alegato de conclusión, pues la recurrente no explicó cómo se dio la infracción de las normas que acusa.

Señala que el Tribunal no advirtió elementos de juicio que acreditaran que la demandante estaba en alguna de las hipótesis previstas legalmente para ser considerada objeto de

especial protección constitucional.

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la infracción directa de los artículos 19 del Código Sustantivo del Trabajo y 12 de la Ley 790 de 2002.

Manifiesta que el Tribunal, en aplicación de lo previsto en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, debió acudir a la analogía del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, que garantiza la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia aún cuando la empresa está en liquidación, de modo que *«no puedan ser retiradas del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública».*

Señala que el *ad quem* desconoció precedentes jurisprudenciales en los que se protege a este grupo vulnerable, como los plasmados en las sentencias CC C-034-1999, C-184-2003, C-964-2003, C-1039-2003, SU-388-2005 y T-345-2015.

Igualmente, hizo referencia a las decisiones de esta Sala CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 38272, SL, 30 jul. 2014, rad. 38288 y SL, 14 oct. 2015, rad. 47601, en las que la Corporación expuso que *«en nuestro país se dan expresiones singulares de la estabilidad denominada propia o garantista, al lado de la regla general de estabilidad impropia, como se*

patentiza con la carrera administrativa, el retén social y el caso de los trabajadores con derecho al reintegro».

IX. RÉPLICA

La opositora manifiesta que al haber ostentado la demandante la calidad de trabajadora oficial, el Tribunal no podía aplicar lo estipulado en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, por expresa prohibición de los artículos 3.° y 4.° *ibidem*.

Respecto a la aplicación de la Ley 790 de 2002, expone que hace referencia a los programas de renovación de la administración pública y esta no fue la causa que motivó el despido. Además, aduce que la actora tampoco acreditó los supuestos de hecho que dicha norma consagra para ser acreedora del beneficio que reclama.

X. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de trasgredir por la vía indirecta en la modalidad de *«falta de aplicación»* los artículos 13 y 43 de la Constitución Nacional, 1.°, 2.° y 22 de la Ley 1382 de 2008, 12 de la Ley 790 de 2002, 167, 244 y 262 del Código General del Proceso y 51 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Refiere que el Tribunal incurrió en los siguientes errores evidentes de hecho:

1. *No dar por demostrado, estándolo, que el salario que la señora LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL percibía como trabajadora de la demandada, era la base del sustento de su familia.*
2. *No dar por demostrado, estándolo que LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL, al momento de ser despedida tenía la calidad de mujer cabeza de familia.*
3. *No dar por probado, estándolo, que la señora LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL, como mujer cabeza de familia, gozaba de una estabilidad laboral reforzada.*
4. *No dar por probado estándolo, que el Gerente de la INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS, al momento de despedir a la señora LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL, estaba obligado a proteger la estabilidad laboral reforzada de dicha trabajadora.*
5. *No dar por demostrado, estándolo, que la señora LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL, fue despedida en un acto ineficaz del Gerente de una Empresa Industrial y Comercial del Estado.*

Refiere como pruebas valoradas erradamente:

a. *Registro Civil de Defunción del señor LUIS EDILSON CUARTAS BETANCOURT, folio 21.*
b. *Registro Civil de Nacimiento de LUIS FELIPE CUARTAS LÓPEZ, folio18.*
c. *Certificación Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral del señor LUIS FELIPE CUARTAS LÓPEZ, folios 19 y 20.*
d. *Declaración juramentada extrajuicio N. 962 rendida por LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL, ante el Notario Cuarto de Manizales, folio 22.*
e. *Certificado expedido por la Representante Legal de la ASOCIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES CABEZA DE FAMILIA DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS, folio 24.*

Indica como prueba no apreciada la copia auténtica de la Ordenanza 742 de 21 de agosto de 2014, que profirió la Asamblea del Departamento de Caldas (f.° 184 a 192).

En el desarrollo del cargo, expone que si el Tribunal hubiera apreciado adecuadamente el registro civil de defunción de su cónyuge, el de nacimiento de su hijo y su certificado de pérdida de la capacidad laboral, habría notado que es viuda desde el año 2005 y que es una mujer cabeza

de familia.

Afirma que el juez de segundo grado se equivocó al restarle valor probatorio al certificado que emitió la Asociación de Mujeres y Hombres Cabeza de Familia de la Industria Licorera de Caldas por considerarlo un testimonio, pues desconoció que el artículo 262 del Código General del Proceso establece que *«los documentos privados de contenido declarativo emanados de terceros se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido»,* y que dicho documento no fue desvirtuado por otro medio de convicción.

Indica que la declaración que rindió ante notario fue bajo la gravedad de juramento, del cual se advierte que es madre de 3 hijos que dependen exclusivamente de ella, pues no trabajan ni reciben renta alguna.

Por último, refiere que el Tribunal no apreció la Ordenanza referida, la cual da cuenta de la irregularidad que cometió el gerente de la empresa demandada al despedirla, pese a ser el funcionario encargado de proteger su estabilidad laboral reforzada.

XI. RÉPLICA

La opositora señala que la recurrente no precisó con exactitud cuáles fueron los documentos dejados de apreciar y, de los que relacionó, si bien indica que fueron valorados por el *ad quem,* les da un alcance diferente a lo que acreditan.

Asevera que la declaración juramentada que rindió la accionante ante notario y la ordenanza n.° 742 de agosto de 2014 de la Asamblea Departamental de Caldas no son pruebas calificadas en casación, pues de la primera no se extrae una confesión judicial y la segunda no es una norma de carácter nacional sino regional.

XII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que no le asiste razón a la opositora en cuanto indica que la censura no precisó con exactitud cuáles fueron los documentos dejados de apreciar, pues ello está explícita y claramente referido en el cargo tercero.

Asimismo, que del análisis conjunto de los cargos la Corte entiende que la recurrente plantea varios problemas jurídicos, así: (i) que el Tribunal vulneró su derecho a la igualdad al disponer el reintegro de 9 trabajadores, pese a que tenía la calidad de madre cabeza de familia; (ii) no aplicó las normas que regulan este asunto y consagran la consecuencia jurídica de reintegro que reclama, estas son, las Leyes 1232 de 2008 y 790 de 2002, última norma que le brindaba la posibilidad de beneficiarse del retén social; y, (iii) en todo caso, erró al establecer los requisitos necesarios para tener dicha calidad, pues las pruebas acusadas indicaban que era madre cabeza de familia. Y ese será el alcance que la Sala le dará a la acusación.

Ahora, sobre el primer punto debe señalarse de entrada que la censura desconoce que el Tribunal descartó la violación del derecho a la igualdad al advertir causas objetivas y razonables para no ordenar su reintegro. En efecto, el *ad quem* arribó a la anterior conclusión luego de revisar las documentales visibles a folios 25 a 33 del expediente, de las que evidenció que a quienes se les solicitó el consentimiento para la revocatoria de la Resolución 0471 del 14 de mayo de 2013 *«ocupaban todos un cargo diferente al de la demandante»*, esto es, el de *«OPERARIOS 501,02»,* mientras que aquella se desempeñaba como *«TÉCNICO 301,02»,* lo cual estimó como una circunstancia objetiva que a su juicio *«puede explicar un trato también diferente, en el que no hay transgresión al derecho constitucional fundamental de igualdad».*

Tales premisas no fueron atacadas en la acusación, de modo que deben mantenerse incólumes debido a la doble presunción de acierto y legalidad con la que está protegida la sentencia impugnada en casación, conforme lo ha expuesto reiteradamente la Sala (CSJ SL1452-2018).

Claro lo anterior, en sede casacional no es objeto de controversia que: (i) la actora laboró para la Industria Licorera de Caldas desde el 25 de noviembre de 2008 hasta el 15 de mayo de 2013; (ii) se desempeñó como *«Técnico Código 301 Grado 02»*; (iii) mediante Resolución n.° 0471 de 14 de mayo de 2013, ella y 17 compañeros más fueron despedidos unilateralmente por la demandada, acto notificado a la actora al día siguiente y revocado

parcialmente por la Resolución n.º 0480 de 16 de mayo de igual año, para reintegrar a algunos trabajadores que ejercían el cargo de *«OPERARIOS 501,02»*; (iv) recibió el pago de una indemnización por despido sin justa causa conforme lo establecido en la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente para la época, y (v) es viuda y madre de tres hijos, de los cuales uno padece de síndrome de Down, con una pérdida de la capacidad laboral del 60%.

Así, le corresponde a la Sala resolver si el Tribunal incurrió en un desatino al no aplicar las normas que denuncia la recurrente y concluir que esta no acreditó su calidad de madre cabeza de familia a efectos de obtener la protección que reclama en virtud del *retén social*.

Al respecto, la Corte advierte inicialmente que el Tribunal no ignoró que si una persona era madre cabeza de familia el despido debía fundarse en razones objetivas y razonables que permitan quebrantar el vínculo laboral, como tampoco afirmó que el pago de la indemnización por despido sin justa causa exime al empleador del cumplimiento de las prerrogativas superiores. Por el contrario, el Colegiado de instancia en este caso no evidenció precisamente el supuesto fáctico que activa la protección especial que se reclama, y que es objeto de controversia, esto es, la condición de madre cabeza de familia de la demandante, en tanto consideró que no acreditó todos los presupuestos exigidos jurisprudencialmente para el efecto.

Para ello, si bien no mencionó expresamente la aplicación del artículo 1.° de la Ley 1232 de 2008, que modificó el 2.º de la Ley 82 de 1993, no puede pasarse por alto que fundó la precisión de los presupuestos materiales para tener la calidad de madre o mujer cabeza de familia en las sentencias CC SU-388-2005 y CC T-345-2015. Lo anterior es relevante pues precisamente en esta última providencia, la Corte Constitucional al resolver si una persona tenía aquella calidad, refirió la aplicación del artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008 y reiteró lo adoctrinado en la primera decisión, así:

> *(...) La Carta dispuso en su artículo 43 que "(…) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (…)"; amparo que se debe brindar aún si aquella no es madre de los demás miembros del núcleo familiar que dependen de ella, ya sean abuelos, padres, o hermanos.*
>
> *En este sentido, el inciso segundo del artículo 2º de La ley 82 de 1993, Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que "(…) es Mujer Cabeza de familia, quien (…) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (…)".*
>
> *(...) no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que:*
>
> *"(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"* (subraya la Sala).

En ese contexto, es evidente que el *ad quem* al apoyarse en las consideraciones jurídicas de la jurisprudencia que citó, tuvo en cuenta el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008, solo que no le hizo producir los efectos jurídicos contemplados en favor de las madres o mujeres cabeza de familia, dado que al revisar el material probatorio allegado al plenario advirtió que la actora no acreditó el cumplimiento de los supuestos de hecho previstos en dicha disposición, particularmente *«el requisito relativo a la deficiencia de ayuda de los demás miembros de su familia»*.

Sin embargo, la censura acierta al indicar que al establecer o definir los presupuestos legales para ser madre cabeza de familia, entre ellos el mencionado, el Tribunal cometió una evidente transgresión legal, tal y como pasa a explicarse.

Pues bien, el artículo en comento es del siguiente tenor:

> *Artículo 1°. El artículo 2° de la Ley 82 de 1993 quedará así:*
>
> *Artículo 2°. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.*
>
> *En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o*

compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Parágrafo. La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo (subraya de la Sala).

Conforme el texto de esta norma, se extrae que una persona es considerada mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) ser responsable en el plano *afectivo, económico* o *social* de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una *deficiencia sustancial* de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

Sobre el alcance y sentido de estos requisitos, es oportuno destacar lo adoctrinado por esta Corporación en las sentencias CSJ SL1496-2014 y CSJ SL19561-2017, que si bien resolvieron asuntos en los que se involucraba la liquidación de una entidad pública en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP), consignan referentes conceptuales aplicables a este asunto.

En efecto, en la primera decisión la Sala precisó que la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 para las *madres* cabeza de familia sin alternativa económica, debía extenderse a la *mujer* cabeza de familia que tuviese a su cargo exclusivo, si bien no hijos menores, sí *«otros integrantes incapacitados para trabajar»*, pues son personas a quienes el Estado les debe una especial protección según los artículos 43 y 47 de la Constitución Nacional, y porque así lo preveía el artículo 2.º de la Ley 82 de 1993 y hoy lo establece expresamente el artículo 1.º de la Ley 1232 de 2008, que lo modificó.

Nótese entonces que de dicha protección legal no goza únicamente la madre con hijos menores o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino *toda mujer* que demuestre que la responsabilidad *económica, social* o *afectiva* de su núcleo familiar más cercano está a su cargo exclusivo, ya sea porque su cónyuge o compañero permanente esté permanentemente ausente o en una situación de discapacidad o invalidez, debidamente comprobada y que al momento del despido le impedía aportar en el hogar, o bien exista una *deficiencia sustancial* de ayuda de los demás miembros de la familia.

Lo anterior implica entender que el hecho que una mujer, además de un hijo con situación de discapacidad, tenga otros descendientes a su cargo, pero que se presumen legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y disponer de los mismos al ser mayores de 18 años, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si se acredita la ausencia o imposibilidad

de contribución sustancial al hogar por parte de tales miembros de la familia.

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 Sl3772-2019), 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).

En esa dirección, es importante aclarar que el sentido de la protección especial de la ley no deriva únicamente de la

carga económica que la mujer debe asumir en el interior de su hogar, sino que trasciende a las situaciones emocionales, afectivas, culturales y sociales que implica el solo hecho de regentar un hogar con personas en situaciones de discapacidad o invalidez.

Además, téngase en cuenta que la Ley 1232 de 2008 es expresa en promover el fortalecimiento de los derechos económicos sociales y culturales de las mujeres cabeza de familia, con el fin de procurarle condiciones de vida dignas y efectiva participación social, tales como tener acceso *«a trabajos dignos y estables»* (artículo 3.º).

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).

En ese sentido, el Tribunal no podía válidamente asumir que la existencia de hijos mayores presupone que

estos indefectiblemente realizarán *«una actividad productiva que contribuya al sostenimiento económico familiar»,* pues esta aseveración carece de prueba en el *sub lite*.

Así, el *ad quem* pasó por alto las dificultades que una madre cabeza de familia tiene para acceder a un empleo formal y estable, de modo que antes que sugerir alternativas económicas sin soporte en el material probatorio allegado al plenario, debió darle prevalencia a la importancia que el salario de la accionante tenía en el seno de su núcleo familiar, la carga económica, afectiva y social que debía sobrellevar al tener tres hijos a cargo y uno de ellos en condición de discapacidad, y que tal responsabilidad pesaba en ella de forma exclusiva pues su esposo falleció y, como se explicará a continuación, en el proceso no había medios de convicción que informara lo contrario.

Sobre este particular, la Sala comienza por destacar que para acreditar la condición de madre cabeza de familia la ley no contempla formalidad jurídica alguna, de modo que es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto y para ello, como por regla general ocurre en el proceso laboral, existe libertad probatoria (artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) y deben aplicarse las reglas generales de distribución de las cargas de prueba (artículo 167 del Código General del Proceso).

Asimismo, que la jurisprudencia constitucional también ha señalado que en el marco de la protección de estabilidad laboral reforzada de las mujeres y madres cabeza

de familia, no es dable imponerles cargas desproporcionadas para probar su condición (CC T-084-2018).

Precisamente, en relación con este punto la Corte ha tenido el debido cuidado de no exigir cargas desproporcionadas. Así, respecto de la demostración del requisito de *deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia*, que en este caso extrañó el Tribunal, en la mencionada sentencia CSJ SL1496-2014 la Corte adoctrinó que si quien alega la referida calidad de madre cabeza de familia plantea la negación indefinida relativa a que ninguno de los miembros de su núcleo familiar le brinda ayuda, o bien afirma que es la proveedora única de la familia, en tales casos no se requiere prueba y por tal razón la carga de acreditar lo contrario se traslada a la contraparte, conforme el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, regla probatoria que hoy está contemplada en el artículo 167 del Código General del Proceso, vigente en este asunto. Así lo explicó la Corporación:

> *De esa incapacidad para trabajar, por otro lado, se derivaba la dependencia económica para con su esposa, que extrañó el Tribunal y que fue definitiva en su decisión. En este punto, se debe resaltar que en el proceso se encontraba plenamente demostrado que la demandante conformaba un núcleo familiar con su cónyuge Jorge Mosquera Sánchez y que, por el estado de salud de éste último, ella fungía como única proveedora de los recursos económicos necesarios para atender su congrua subsistencia, que, a su vez, provenían de su trabajo en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones - Telecom -.*
>
> *Tampoco se tiene noticia de alguna otra fuente de ingreso, que permitiera pensar en que la demandante no era la proveedora única de la familia, además de que la prueba de dicho supuesto no le correspondía a la parte actora, al constituir una negación indefinida planteada desde la misma solicitud ante la entidad demandada (fl. 170).*

Así las cosas, desconocer ese estado de dependencia, como lo hizo el Tribunal, además de darle la espalda a la realidad del proceso, implicaba elucubraciones y suposiciones que no encontraban respaldo probatorio alguno y que desconocían impúdicamente las consecuencias de una enfermedad degenerativa grave.

(…) para la Corte el concepto de «madre cabeza de familia» debe integrarse armónicamente con el de «mujer cabeza de familia», a la que el Estado le debe una especial protección, según el artículo 43 de la Constitución Política, y que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, según el cual:

Así las cosas, madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada.

Esta interpretación es la que resulta conforme con los postulados de la Constitución Política, pues preserva el especial interés del Estado de proteger a los núcleos familiares que dependen de un único ingreso, a través de acciones afirmativas, a la vez que no desfigura las reglas y objetivos de las normas que regulan en retén social. Así lo ha entendido, por otra parte, la Corte Constitucional, que en su reiterada jurisprudencia sobre tal figura y sus alcances frente a las madres cabeza de familia ha dicho:

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. (negrillas fuera de texto). Sentencia SU 388 de 2005.

Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la «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».

> *En el presente asunto, como ya se dijo, el núcleo familiar más cercano de la demandante estaba conformado, cuando menos, con su cónyuge, pues nunca se demostró que tuviera hijos menores o inválidos que dependieran exclusivamente de ella. A su vez, su cónyuge, señor Jorge Mosquera Sánchez, estaba totalmente inhabilitado para trabajar, por sus delicadas condiciones de salud, por lo que no podía participar en el sostenimiento económico del hogar.*
>
> *No existen pruebas de que confluyera alguna otra fuente de ingreso, que permitiera pensar en que la demandante no era la proveedora económica universal de la familia, además de que, como ya se dijo, la prueba de dicho supuesto no le correspondía* (subraya la Sala).

Lo anterior se justifica en tanto sería una carga desproporcionada exigirle a la mujer cabeza de familia la prueba de un hecho imposible de acreditar, como demostrar que no recibe ayuda de los miembros de la familia a fin de respaldar la afirmación según la cual su salario es el único sustento de su familia. Téngase en cuenta que si bien el principio de la carga de la prueba le exige a las partes acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, ello es siempre que estén en la posibilidad de hacerlo, regla que estaba implícita en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil y fue reiterada en el hoy vigente artículo 167 del Código General del Proceso (CSJ SC, 30 ene. 2001, rad. 5507). Justamente en esta decisión la Sala de Casación Civil señaló:

> *(…) en torno a ese panorama axiológico debe operar el principio de la carga de la prueba (artículo 177 del Código de Procedimiento Civil), visto con un sentido dinámico, socializante y moralizador, esto es, distribuyéndola entre las partes para demandar de cada una la prueba de los hechos que están en posibilidad de demostrar y constituyen fundamento de sus alegaciones, pues éste es el principio implícito en la norma cuando exonera de prueba las afirmaciones o negaciones indefinidas, precisamente por la*

dificultad de concretarlas en el tiempo o en el espacio, y por ende de probarlas (...).

En la anterior perspectiva, es evidente que el Tribunal no le brindó un correcto entendimiento a los requisitos establecidos para ser madre o mujer cabeza de familia, pues no se advierte alguna razón jurídica valedera que permita fundamentar su tesis conforme a la cual, de la exigencia relativa a que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, deba asumirse que si la mujer o madre cabeza de familia tiene hijos que no son menores o no están en situación de discapacidad, estos o por lo menos uno de ellos, podrán *«realizar una actividad productiva que contribuya al sostenimiento económico familiar».*

Como se explicó, tal presunción no la estipula la ley, de modo que la falta de ayuda o efectiva y sustancial contribución por parte de los demás miembros de la familia debe estar plenamente acreditada para que se desestime la protección legal, respecto de lo cual adviértase que el Tribunal no mencionó algún elemento de juicio que lo condujera a tal premisa. Además, se reitera, ante la afirmación indefinida de la demandante según la cual su salario es la única base del sustento de su familia, era la demandada la que tenía la carga de probar lo contrario en los términos del artículo 167 del Código General del Proceso.

En el anterior contexto, es importante resaltar que las pruebas denunciadas por la censura demuestran que la accionante tenía un hijo en situación de discapacidad y su

cónyuge y padre de aquel, Luis Edilson Cuartas Betancourt, falleció, hechos de los que dan cuenta el certificado de calificación de pérdida de capacidad laboral emitido por Coomeva EPS (f.º 20) y el registro civil de defunción allegado al plenario (f.º 21), y por demás son supuestos indiscutidos en casación.

De tales enunciados fácticos se infiere que la accionante: (i) tenía la responsabilidad económica de su hijo en situación de discapacidad; (ii) la cual era de carácter permanente y solitaria, pues su esposo falleció y, (iii) si bien aquella tiene dos hijos más, en el plenario no se tiene información de alguna otra fuente de ingreso que permitiera pensar que el salario de la actora, contrario a lo que afirmó en la demanda inicial (f.º 2 a 13) y lo reiteró en el tercer cargo (error de hecho 1), no era *«la base del sustento de la familia»*, lo que en todo caso era un supuesto que no le correspondía probar al constituir una afirmación indefinida, conforme se explicó.

En ese sentido, el Colegiado de instancia también cometió los errores fácticos que se le endilga en el tercer cargo, dado que de las referidas pruebas era dable advertir, con carácter ostensible, la calidad de mujer y madre cabeza de familia de la actora.

De modo que este punto de la acusación prospera, sin que sea necesario abordar las demás pruebas acusadas.

Por otra parte, en cuanto a la pertinencia en este asunto del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, es oportuno indicar

que a través de esta última normativa se expidieron disposiciones «*para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República*».

Sobre esta regulación, la jurisprudencia ha establecido que su promulgación obedeció a la necesidad del Estado de realizar ajustes institucionales en la rama ejecutiva del orden nacional y a la valoración que al respecto hiciera el Congreso, en cuyos artículos adoptó algunas acciones afirmativas para proteger ciertos grupos especialmente vulnerables, entre ellos, a las madres cabeza de familia.

En el asunto que se analiza, la determinación de la Industria Licorera de Caldas de finalizar el vínculo laboral no obedeció en estricto rigor a un programa de renovación de la administración pública en el marco de lo regulado en la Ley 790 de 2002.

Sin embargo, a juicio de la Corte tal circunstancia en modo alguno restringe la protección legal y de estabilidad laboral reforzada que en este asunto tiene la demandante al ser madre cabeza de familia.

Para sustentar lo anterior, es oportuno destacar que la jurisprudencia constitucional ha establecido que la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades, va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002 en tanto tal protección deriva de un mandato supralegal (CC C-795-2009 y T-084-2018).

En otros términos, la protección contemplada en esta norma es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador ha garantizado los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los prepensionados y las madres cabeza de familia. Sobre este particular, en la primera decisión referida la Corte Constitucional asentó:

> *22. La Corte Constitucional mediante sentencia C-991 de 2004, declaró inexequible la expresión "aplicarán hasta el 31 de enero de 2004", contenida en la mencionada disposición al considerar que la norma establecía un trato diferenciado para las madres cabeza de familia y los discapacitados respecto de los prepensionados, a pesar que los tres grupos se encontraban constitucionalmente en la misma posición, es decir, eran todos sujetos de especial protección constitucional en virtud del artículo 13 de la Constitución. Tras realizar un juicio de razonabilidad de la medida, la Corte concluyó que la limitación temporal para las madres o padres cabeza de familia y los discapacitados era desproporcionada y declaró la inconstitucionalidad de la limitación temporal.*
>
> *Aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribió en su momento, a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, la Corte Constitucional ha sentenciado que dicha protección, es de origen supralegal, la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derecho[s] fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado* (énfasis añadido).

La Sala comparte ese criterio pues maximiza los valores y principios constitucionales que le dan sentido al Estado Social de Derecho, especialmente los establecidos en los artículos 42, 43, 44, 46 y 47 Constitucionales, que de manera

especial establecen la protección de la familia, a las madres que tienen la jefatura del hogar, a los menores y personas en situaciones de discapacidad física, síquica y sensorial.

Además, nótese que carece de justificación constitucional afirmar que grupos socialmente vulnerables como las mujeres y madres cabeza de familia solo tienen protección en un escenario preciso y temporal, esto es en el marco del programa de renovación de la administración pública, pero no en contextos bastante similares en los que también existen reestructuraciones, fusiones y liquidaciones de entidades públicas.

Un criterio contrario desconoce la obligación del Estado de garantizar la igualdad real y efectiva de todos los grupos tradicionalmente discriminados en el marco de las relaciones laborales (artículo 13 de la Constitución Nacional), y quebranta la exigencia constitucional de progresividad de los derechos sociales, al establecer una protección especial en un momento histórico y anularlo con posterioridad sin justificación alguna y pese a tratarse de personas que sufren las mismas condiciones de vulnerabilidad.

Precisamente, para la Corte no hay motivo alguno que justifique negarle la protección de estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia, pese a que al igual que los prepensionados y aquellas que están en una situación de discapacidad, son personas que viven en una evidente condición de vulnerabilidad y merecen la protección del Estado según el mandato del artículo 43 Superior; y téngase en cuenta que así se ha promovido en disposiciones

legales como el mencionado artículo 3.º de la Ley 1232 de 2008, que establece la obligación estatal de promover *trabajos dignos y estables* a este grupo poblacional, precisamente dadas las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en un empleo en el mercado de trabajo.

Tal protección, además, está acorde y reconoce el mandato contemplado por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981, especialmente el previsto en su artículo 11, conforme al cual es obligación de los Estados Parte adoptar *«todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos»* (subraya la Sala).

Bajo esta perspectiva, para la Sala la recurrente también tiene razón al indicar que las medidas de protección propias de las personas beneficiarias del retén social y que en este caso concreto podía predicarse en los mismos términos que los contemplados en la Ley 790 de 2002, si bien no en el marco del programa de renovación de la administración pública, sí en el de procesos de reestructuración, fusión o liquidación de entidades; y por esta vía acierta al señalar que el Tribunal no aplicó esta protección constitucional y con ello quebrantó el orden jurídico.

En el anterior contexto, los cargos prosperan.

Sin costas en el recurso extraordinario.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

En instancia, se recuerda que la *a quo* consideró que si bien estaba probado que la accionante tenía la calidad de madre cabeza de familia, no ocurría lo mismo con los presupuestos establecidos por la Ley 790 de 2002, en tanto las partes no indicaron que la entidad accionada estaba en proceso de reestructuración o liquidación.

Por su parte, la actora en el recurso de apelación insiste en que las madres cabezas de familia tienen protección constitucional debido a su condición de vulnerabilidad, por lo que la accionada al despedirla debió tener en cuenta esta circunstancia; y agrega que dicha entidad ni siquiera demostró las actuaciones administrativas que hubiese adelantado tendiente a establecer que estaba amparada por dicha situación de estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, la Sala inicialmente respalda la conclusión de la *a quo* conforme a la cual está plenamente acreditado que la accionante es madre cabeza de familia.

Para sustentar esta afirmación, además de lo expuesto en casación, es importante agregar que la testigo Nancy Elena Noreña Osorio fue consistente y coherente al relatar que López Carvajal era viuda y madre de tres hijos, uno de los cuales estaba en situación de discapacidad, otro era estudiante y el otro estaba privado de la libertad.

Asimismo, señaló que ninguna persona le colaboraba a la demandante en el sostenimiento del hogar para la época en que se produjo su desvinculación, pues todos los miembros del grupo familiar dependían de su salario y que incluso la empresa tenía conocimiento de tal calidad, dado que la actora pertenecía a la Organización Mujeres y Hombres Cabeza de Familia de la Industria Licorera de Caldas, ente que era reconocido al interior de la entidad pública.

Cabe destacar que dicha organización, según documento visible a folio 85, certificó que la actora era *«madre cabeza de hogar (...) con tres hijos a cargo los cuales dependen económicamente de la asociada»*.

En relación con esta prueba, debe reiterarse que para acreditar la condición de madre cabeza de familia no existe formalidad jurídica y, por ello, es necesario auscultar en las condiciones materiales de cada caso concreto, para lo cual existe libertad probatoria (artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social).

Sin embargo, interesa destacar que los anteriores medios de convicción no desvirtúan lo que afirmó la accionante en el sentido que su salario era la base del sustento de su familia; por el contrario, en conjunto con los medios de convicción analizados en casación, ratifican ese supuesto, pues nótese que el testimonio en comento da cuenta que todos los miembros del grupo familiar dependían del salario de la accionante.

Así las cosas, la Corte reitera que en este asunto está acreditado que la accionante tiene la calidad de mujer y madre cabeza de familia, lo cual se predica porque (i) es madre de una persona en situación de discapacidad, (ii) asume la jefatura del hogar de forma exclusiva, en tanto su cónyuge falleció, y (iii) su salario es la base del sustento de su familia y del cual dependen sus hijos, pues no existe prueba de que estos u otros miembros del núcleo familiar más cercano de la actora contribuyan sustancialmente al sostenimiento del hogar, carga que en todo caso no le correspondía a esta, como se explicó en sede del recurso extraordinario.

Por otra parte, en cuanto a que las partes involucradas en este juicio no alegaron que la entidad accionada estaba en reestructuración o liquidación, para la Sala tal argumento no es de recibo. En efecto, si bien ello no se alegó en el contexto del programa de renovación de la administración pública (PRAP), lo que tampoco era exigible pues ciertamente tal hecho no ocurrió, no hay duda que la accionante pretendió la protección constitucional conforme a las mismas medidas que se imparten en el marco del retén social, para lo cual invocó la protección constitucional que desprende su condición de vulnerabilidad.

Además, nótese que en esta dirección narró hechos que evidentemente apelan a una reestructuración de la planta de personal que realizó la entidad accionada y que, en este contexto, debía predicarse la estabilidad laboral reforzada dada su calidad de madre cabeza de familia.

Adviértase adicionalmente que la actora relató que a través de Resolución 0471 de 14 de mayo de 2013 (f.º 25 a 27) la accionada despidió, además de a ella, a 18 trabajadores de la entidad, y luego mediante Resolución 0480 de 16 de mayo siguiente (f.º 32) reintegró a 9 de ellos, sin atender su situación de vulnerabilidad, supuestos fácticos indiscutidos en este proceso.

Ahora, es oportuno resaltar que sobre este particular la testigo mencionada señaló que la empresa no tuvo justificación alguna para realizar y ejecutar aquellos actos administrativos, y que el reintegro parcial de nueve personas trabajadoras obedeció a que el área de producción quedaría sin fuerza de trabajo que permitiera a la Licorera producir los bienes objeto de venta. Aunado a esto, en la contestación de la accionada a la petición de reintegro que en sede administrativa le elevó la actora, se adujo que (f.º 179 a 183, 42 a 46):

> *(…) la Licorera es una empresa industrial y comercial del Estado y debe cumplir con su objeto social es así como ha venido buscando aminorar sus costos financieros, entre ellos los administrativos tales como el pago de celulares, el uso de vehículos, reducción de su planta de personal y demás aspectos que tiendan a este fin. De igual manera es importante precisar que la Planta de Destilería no se encuentra en funcionamiento desde el año inmediatamente anterior, lo que indica que como mucho personal igualmente entra en jornadas laborales menores* (subraya la Corte).

Y en concordancia con lo anterior, nótese que en el hecho décimo tercero la actora afirmó que la accionada le negó el amparo pretendido por cuanto «*la desvinculación de*

trabajadores oficiales se produjo para reducir costos en la destilería» (f.° 50 a 61).

En el anterior contexto, para la Sala no hay duda que la referencia fáctica a que la demandada desvinculó a 18 trabajadores y sus posteriores retractaciones, no solo alude claramente a una modificación o reestructuración de la planta de personal de aquella, sino que efectivamente demuestra esa circunstancia y que ello obedeció a la necesidad de efectuar una reducción del personal en el área de destilería.

Sin embargo, en el asunto que se analiza no hay prueba respecto a que la accionada le informó a López Carvajal la intención de realizar la referida reestructuración del área en la que laboraba, y tampoco demostró en este proceso judicial la necesidad técnica o financiera de suprimir o modificar las funciones del cargo que ejercía la accionante, pues simplemente aludió genéricamente a la necesidad financiera de reducir personal, sin acreditar tal supuesto; de modo que llanamente procedió a despedirla sin justificación alguna, con el pago de la indemnización correspondiente.

Aunado a esto, la demandada al responder el referido reclamo (f.° 179 a 183) negó la protección legal de estabilidad laboral reforzada por el solo hecho que la actora tenía tres hijos mayores de edad y que en razón a esto no tenía a su cargo menores, pese a que aquella le informó en la mencionada petición que uno de ellos estaba en evidente situación de discapacidad (f.° 34 a 41), circunstancia que sin duda ameritaba el inicio de una actuación administrativa que

le garantizara la posibilidad de demostrar su condición de madre cabeza de familia.

Así las cosas, la accionante acierta al señalar que se trasgredió su derecho fundamental al debido proceso administrativo, pues era completamente necesario que la entidad le garantizara, en su calidad de madre cabeza de familia, la oportunidad de acreditar los requisitos legales que la situaban en ese contexto de protección constitucional, antes de proceder con el despido intempestivo. Dicha acción afirmativa se justificaba ante su comprobada condición de vulnerabilidad y porque la ruptura contractual realmente obedecía a una reestructuración de la planta de personal.

Y lo anterior es así porque, conforme se explicó en casación, el hecho que la estructuración de la planta de personal de una entidad pública no esté enmarcada en el programa de renovación de la administración pública, tal circunstancia en modo alguno restringe la protección legal que tiene la demandante al ser madre cabeza de familia, en tanto dicho amparo deriva de un mandato supralegal.

Asimismo, es importante destacar que la accionada no demostró en este proceso las razones de orden técnico, financiero o de otra índole en las que supuestamente basó la desvinculación de la accionante y que, en consecuencia, impida su reintegro al cargo que ejercía al momento de ser despedida.

Por lo tanto, contrario a la conclusión a la que arribó la *a quo,* en este caso se reunían las condiciones para aplicar

las mismas medidas que se impartirían de ser la accionante beneficiaria del retén social en calidad de madre cabeza de familia.

Así, la Sala revocará la sentencia de primera instancia y, en su lugar, dejará sin efecto el despido que efectió la accionada el 15 de mayo de 2013. En consecuencia, la condenará a reintegrar a la accionante al cargo que ocupaba al momento de ser desvinculada, o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales legales y extralegales que dejó de percibir, debidamente indexados al momento de hacer su pago efectivo, así como de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones y salud.

Esto, porque si bien la actora no disfrutó del servicio de salud mientras estuvo vacante, su imposición es obligatoria debido al carácter contributivo del sistema, a la necesaria financiación de cuentas de solidaridad como la del Fosyga y a la posible afectación de las prestaciones que debe reconocer el sistema (CSJ SL1064-2018).

Ahora, la Sala debe precisar que la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia en este contexto, no es ilimitada ni absoluta, dado que pueden ser desvinculadas siempre que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo debidamente comprobada, o hasta que cesen las condiciones que originan la protección especial.

Por último, al tratarse de una entidad pública la Corte autorizará a la accionada para que descuente de la condena ordenada lo que pagó a la accionante por concepto de indemnización por despido injusto.

Costas en primera instancia a cargo de la demandada. No se causaron en la alzada.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales profirió el 6 de julio de 2016, en el proceso ordinario que **LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL** promovió contra **INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS.**

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: Revocar la sentencia de primera instancia que la Jueza Tercera Laboral del Circuito de Manizales profirió el 8 de abril de 2016. En su lugar, se deja sin efecto el despido que **INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS** realizó el 15 de mayo de 2013, y en consecuencia se ordena el reintegro de **LUZ ÁNGELA LÓPEZ CARVAJAL** al cargo que ocupaba al momento de ser despedida, o a uno de mayor o igual categoría, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales legales y extralegales que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación, debidamente indexados al hacer su pago, así como de las

cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones y salud.

SEGUNDO: Autorizar a **INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS** a que descuente de la condena ordenada en esta providencia lo que pagó a la accionante por concepto de indemnización por despido injusto, conforme se explicó en la parte motiva.

TERCERO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

10/02/2021

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN