



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
Venezuela

Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia

Villa Villa, Sandra Irina; Berrocal Duran, Juan Carlos; Osorio Gutiérrez, Maritza

Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVII, núm. 3, 2021

Universidad del Zulia, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740013>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 3.0 Internacional.

Vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en alcaldías del área metropolitana de Barranquilla-Colombia

Labor relationship of the female head of the family in the municipalities of the metropolitan area of Barranquilla-Colombia

Sandra Irina Villa Villa
Universidad Libre seccional Barranquilla, Colombia
sandra.villa@unilibre.edu.co

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740013>

Juan Carlos Berrocal Duran
Universidad Libre Seccional Barranquilla, Colombia
juanc.berrocald@unilibre.edu.co

Maritza Osorio Gutiérrez
Universitaria Rafael Núñez sede Barranquilla, Colombia
mmog15@hotmail.com

Recepción: 11 Marzo 2021
Aprobación: 29 Mayo 2021

RESUMEN:

En Colombia la reivindicación integral de los sujetos sociales marginados, como las mujeres, adquiere mayor preponderancia en el reavivamiento de su democracia. El objetivo de la investigación es describir la vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en las Alcaldías del Área Metropolitana de la Ciudad de Barranquilla, Colombia, así como establecer los niveles de protección de la misma como sujeto de derechos en situación de vulnerabilidad. Se hizo uso de la metodología exploratoria y descriptiva. Como técnica de recolección de información se aplicaron encuestas mediante entrevistas semiestructuradas. El instrumento fue un cuestionario de preguntas dicotómicas y de opciones simples con una muestra intencional de 43 mujeres cabezas de familia. Entre los resultados destaca que las Alcaldías estudiadas protegen al personal cabeza de familia, garantizándoles estabilidad laboral. Se concluye, que es necesario además, que las Alcaldías empleen programas de mejora de condiciones laborales para las personas cabeza de familia de manera que puedan tener acceso a cupones mediante convenios con empresas privadas, y que el departamento de Servicios Sociales se apersona en los hogares de cada familia en condición de riesgo de manera que puedan comprobar dicha realidad y establecer mecanismos de ayuda en un tiempo adecuado.

PALABRAS CLAVE: Mujeres cabeza de familia, protección de la mujer, alcaldía metropolitana de Barranquilla, estabilidad laboral reforzada, políticas sociales.

ABSTRACT:

In Colombia, the integral claim of marginalized social subjects, such as women, acquires greater preponderance in the revival of its democracy. The objective of the research is to describe the employment relationship of the female head of the family in the Mayor's Offices of the Metropolitan Area of the City of Barranquilla, Colombia, as well as to establish the levels of protection of the same as a subject of rights in a vulnerable situation. The exploratory and descriptive methodology was used. As an information gathering technique, surveys were applied through semi-structured interviews. The instrument was a questionnaire of dichotomous questions and simple options with an intentional sample of 43 female heads of household. Among the results, it stands out that the municipalities studied protect the head of the family, guaranteeing them job security. It is concluded that it is also necessary for the mayors to employ programs to improve working conditions for the heads of the family so that they can have access to coupons through agreements with private companies, and for the Department of Social Services to be present in the homes of each family at risk so that they can verify this reality and establish support mechanisms in an appropriate time.

KEYWORDS: Women head of Family, protection of women, Barranquilla's metropolitan mayor's office, reinforced job stability, social policies.

INTRODUCCIÓN

La mayoría de las veces se ha asociado a la mujer con la debilidad o como sexo débil; incluso sostienen Mendoza, Durán y Raesfeld (2021), que: “Es reconocido que las mujeres por su condición de género tienen una posición subordinada y desigual ante sus congéneres varones” (p.55); sin embargo, la historia ha demostrado lo contrario puesto que a partir de la revolución industrial el papel de la mujer paso a ir más allá de una simple tenedora de hijos dedicada a la crianza de los mismos. En principio, paso a incorporarse como mano de obra en las fábricas durante el crecimiento industrial y sobre todo en períodos de guerra pues la mayoría de los hombres se encontraban en los frentes de batalla.

Al respecto, Llanes, et al. (2020), manifiestan que “en el mundo actual como consecuencia de la industrialización y de la necesidad de contribuir con el ingreso familiar fue necesario que se incorporara a la fuerza de trabajo remunerada” (p.52), llegando a desempeñar distintas actividades y ocupaciones, desde el trabajo de la tierra, cargos directivos en grandes empresas, hasta gobernantes de países; a pesar de que tal y como lo evidencian Terranova, et al. (2019) en “la asignación de roles tradicionales, como principal proveedor económico se contaba con la presencia del padre, en tanto que, la madre u otro familiar de género femenino se establecía como el principal referente de los cuidados” (p.335), en el hogar.

En ese sentido, es a partir de éste fenómeno de la revolución industrial, que comienza el emprendimiento de la mujer en los diferentes campos de la producción, insertándose a la división social del trabajo como sujeto activo. En efecto, esta incorporación a las diferentes actividades productivas las ha obligado a compartir su tiempo entre el trabajo y la crianza de sus hijos, razón por la cual ameritan ciertos privilegios o, si se quiere, consideración especial por parte de las empresas donde desarrollan su jornada laboral. Ciertamente el Estado, mediante el accionar político-jurídico de algunos gobiernos, ha creado leyes que benefician y resguardan a la mujer, tales como: Las horas para amamantar, tiempos entre el parto y el postparto, entre otros beneficios de interés social.

En atención a lo anterior, se muestra como el Estado Colombiano le brinda especial protección a las mujeres cabeza de familia, atendiendo a condiciones especiales como la de llevar las riendas económicas del hogar, cuando se demuestra que tienen bajo su única responsabilidad hijos menores o personas con discapacidad que dependen de forma económica y exclusivamente de ellas. Ello se demostrará mediante la puesta en práctica de algunos estudios de caso y sus respectivas sentencias, ubicados en el Departamento del Atlántico en Colombia.

Específicamente se optó por estudiar a las Mujeres cabeza de Familia, que laboran en las Alcaldías del Área Metropolitana de la Ciudad; atendiendo a cinco poblaciones concretas: Barranquilla, Puerto Colombia, Soledad, Malambo y Galapa; siendo Barranquilla, la capital del Departamento del Atlántico y los demás municipios de cierta importancia en la región Caribe de Colombia, bien sea por su tamaño, aportes regionales, así como características judiciales, entre otros aspectos considerados.

Los teóricos del derecho, coinciden en apuntar que el estado de mujer como cabeza de familia es de tal índole, que demanda una necesidad de protección en la sociedad, debido a aspectos de orden fáctico y jurídicos. Sobre este respecto, la Dra. Lizeth Cueva Arana afirma que: “Dado el hecho objetivo de la gestación, hecho natural y único que involucra solo a la mujer. Exigiendo ello un “plus” al grado de protección ordinaria que se otorga a todo trabajador por el solo hecho de serlo” (Cueva, 2016, p.8).

En el sentido anterior, el hecho de que una madre tenga que permanecer con su bebé, de manera inicial hace que ella deba, como indica Srilatha Batliwala, combinar: “Posiciones tradicionales como trabajadoras, madres y esposas” (Batliwala, 1997, p.5). Son entonces esos los fundamentos esenciales por los cuales se ha deprecado la protección de las mujeres cabeza de familia por parte del Estado, lo cual ha acogido tales “súplicas” desde la misma génesis del ordenador jurídico constitucional y halla instaurado su desarrollo legal y jurisprudencial, mediante dos enfoques: El primero, que apunta a la protección familiar y, el segundo, a la protección de la mujer como sujeta de derechos en situación de vulnerabilidad o en condiciones de emergencia social.

Sobre el sentido anterior, Espinoza (2006) en su tesis repercusión psicológica de la jefatura del hogar y el desempeño de labores del hogar en la mujer, señala que las mujeres tienen una inserción laboral más baja que los hombres tanto por las restricciones que le imponen sus responsabilidades reproductivas, como por las barreras socioculturales que enfrentan en el mercado de trabajo.

En otras palabras, las mujeres cabeza de familia se enfrentan a la responsabilidad que implica la crianza de los miembros del hogar que tiene a su cargo y, además, a las dificultades para lograr incluirse y permanecer en el mercado laboral, así como cumplir su doble papel de proveedora emocional y económica en la familia; razón por la cual, conviene proporcionar estabilidad laboral a la madre tal y como lo expresa Caicedo y Mingan (2013), cuando indican que:

Se traduce en el derecho a permanecer en los empleos que ocupan, por cumplir con la importante labor de proteger material y afectivamente a la familia y en especial a los niños, y por su destacado papel dentro de la sociedad. (#p.71)

Ahora bien, es necesario mediar entre empleador y trabajador, por tanto, en Sentencia 128 del radicado No. 2316 del 10 de octubre de 1991, con ponencia del Magistrado Jaime Sanín Greffenstein de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, que cita los anales del Congreso de la República número 113 del 7 de noviembre de 1990, donde se indica que:

Colombia tiene que armonizar cada día más la relación entre el empleador y el trabajador. Esto es una premisa para el éxito de la modernización, que dependerá de la eficiencia, de la productividad y de una democracia firme y solidaria en los diferentes campos de la vida nacional. (Corte Suprema de Justicia. Sala Plena, 1991)

Se deriva entonces, que la armonización de relación entre el empleador y el trabajador se logrará con la intervención del Estado, que creará el clima democrático y político necesario para que esto suceda, así como para el ingreso de la modernización en el trabajo, además de incluir condiciones del sector social al que pertenezca el trabajador, lo que implicará que en ese proceso se propenderá a crear un escenario propicio en el cual, las mujeres cabeza de familia puedan vincularse armónicamente con sus empleadores.

La legitimación de tal suceso está amparada en el inciso 1 del artículo 334 de la Constitución Política de Colombia de 1991 (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), y va específicamente, del modo en que lo explica Pérez (2010), dirigida a: “Reglamentar y orientar la actividad económica y las relaciones de los particulares a propósito de la misma actividad, con el objeto de mantener el orden público y de obtener el progreso económico y el bienestar social” (p.330), lo que significa entonces, que las conciliaciones que el Estado logre construir de los diversos aspectos de la vida de la mujer, deberán ir encaminadas en todo momento a la preservación del orden público.

En el sentido anterior, Bru de Sala (2014) afirma además que: “El Estado es el único actor que puede garantizar una mayor igualdad de género a la vez que una mayor igualdad de clase, más allá de las estrategias individuales basadas en la familia o el mercado” (p.162). Simboliza esto, que se debe crear un ambiente propicio para garantizar una mayor igualdad de género posible, de manera que las mujeres cabeza de familia puedan ingresar y mantenerse en el sector laboral.

Dado lo anterior, y tal como se planteó inicialmente, el objetivo de la investigación fue el de describir la vinculación laboral de la mujer cabeza de familia en las Alcaldías del Área Metropolitana de la Ciudad de Barranquilla, así como establecer los niveles de protección de la mujer como sujeto de derechos en situación de vulnerabilidad.

1. METODOLOGÍA

Con la finalidad de alcanzar el objetivo antes esbozado, se llevó a cabo una planeación del estudio por fases, siguiendo el siguiente recorrido metodológico a saber:

1.1. Fase 1

Recuperación de información de fuentes secundarias, relacionadas con el tema de investigación. En este caso la información se encuentra compilada en sentencias o textos académicos, documentos rescatados de *internet*, entre otros. De seguida, la información recopilada fue minuciosamente trasladada a fichas de análisis documental en formato digital.

1.2. Fase 2

Procesamiento, tratamiento y análisis de la información: Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas cualitativas, sujetas a un análisis que implican la confrontación entre los resultados obtenidos con las entrevistas que se les realizaron a las madres cabeza de familia y las diferentes sentencias, así como estudios de caso, que se toman como parte de las experiencias de vida de algunas madres cabezas de familia que fueron despedidas y, cuyo asunto, fueron a parar en algunas cortes. La información que resultó de este procesamiento fue utilizada en la elaboración de los análisis y discusión de los informes y en este artículo.

En lo concreto, esta investigación se sustentó en la metodología descriptiva pues aborda un problema que, aunque no está claramente definido, como es el caso de la mujer como cabeza de familia y sus derechos laborales, busca describir algunas situaciones y eventos relacionados con despidos a mujeres que cumplen el rol de responsables del hogar. La intención fue describir como estos despidos han sido procesados por distintos tribunales colombianos de manera favorable al empleado (débil jurídico).

Cabe destacar, que los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismo, puesto que por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen un tipo de investigación que necesariamente ameritan más rigurosidad. Se caracterizan por ser más flexibles en su metodología en comparación con los estudios explicativos, razón por la cual, buscan observar tantas manifestaciones de las situaciones como sea posible de manera que implican un mayor riesgo y requieren paciencia de parte del investigador o investigadora.

Desde el punto de vista científico para describir se puede medir, razón por la cual para lograr dicho propósito se utilizó como técnica de recolección de datos, las entrevistas semiestructuradas en la que el entrevistador desarrolla una estrategia de preguntas preparadas con la intención de obtener la información necesaria y poder llegar a conclusiones sobre el tema objeto de estudio.

El instrumento utilizado para recolectar la información, fue los cuestionarios de respuestas dicotómicas y de selección simple, con una muestra intencional de cuarenta y tres mujeres cabezas de familia (43), el criterio utilizado fue intencional, teniendo en cuenta la población de mujeres en cada alcaldía, en donde cada entrevistada debía responder dieciséis preguntas, que guardan relación directa con el objeto de estudio; a saber: La mujer como cabeza de familia y sus derechos laborales. Específicamente, se entrevistaron mujeres del Área Metropolitana de Barranquilla. De acuerdo con Bernal (2010), la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, por lo cual, la muestra que se tomó para el desarrollo de esta investigación es, no probabilística, es decir se tomó una muestra intencional de cuarenta y tres personas (43) y se elaboraron para ello dieciséis preguntas dicotómicas, con las opciones sí y no.

Cabe aclarar que el proceso de la descripción no se obtiene exclusivamente de la producción de los datos y su tabulación correspondiente; pues implicó además, condiciones y conexiones existentes; prácticas que tienen validez; opiniones de las personas; puntos de vistas y procesos judiciales en marcha, mediante dictámenes tribunales, así como opiniones arrojadas en las entrevistas elaboradas.

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se tomaron muestras intencionales en cinco Alcaldías del Departamento del Atlántico, compuestas de trabajadores madres cabeza de familia y sus jefes de personal. Las participantes fueron de: Barranquilla, Soledad, Puerto Colombia, Malambo y Galapa. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos mediante los instrumentos aplicados, tales como: Encuestas y entrevistas; se empleó el uso del concepto “mujer cabeza de familia”, de tal forma que los resultados indicaron que el 92,68% de personas encuestadas tenían claro tal concepto, y como lo muestra el Gráfico I, solo el 7,32% aludían desconocerlo.

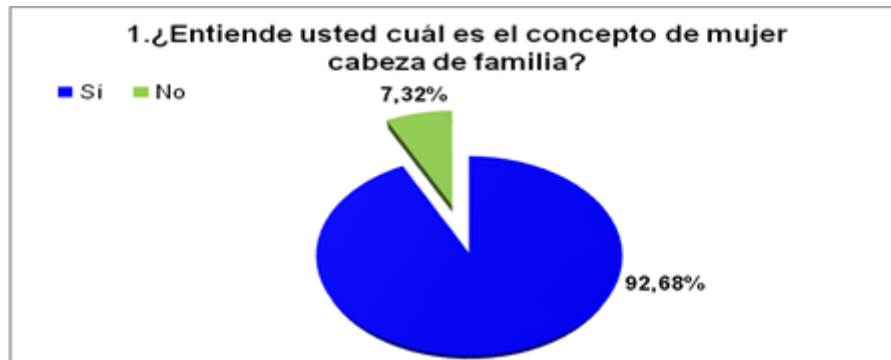


GRAFICO I:
Concepto de mujer cabeza de familia
Elaboración propia, 2019.

Ante esta situación, se debe señalar que ha sido el legislador quien definió quien es Mujer cabeza de Familia (Congreso de Colombia, 1993), y la definió en la Ley 82 de 1993 de la siguiente manera:

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. (p.1)

En consecuencia, lo determinante para establecer el estado de cabeza de familia, es el hecho de tener a cargo personas que dependan económicamente de ella, quiere decir esto, que además será cabeza de familia sin importar el tipo de vínculo que tenga con sus protegidos. De esta manera, al preguntárseles a las personas del estudio cómo asocian o comprenden el concepto de mujer cabeza de familia, el 82,93% de los encuestados asociaban correctamente el concepto de mujer cabeza de familia con la manutención exclusiva del hogar por parte de una persona. Ocurrió también que un 2,44% de los encuestados lo asoció con su estado civil, del modo en que a continuación se muestra en el Gráfico II.

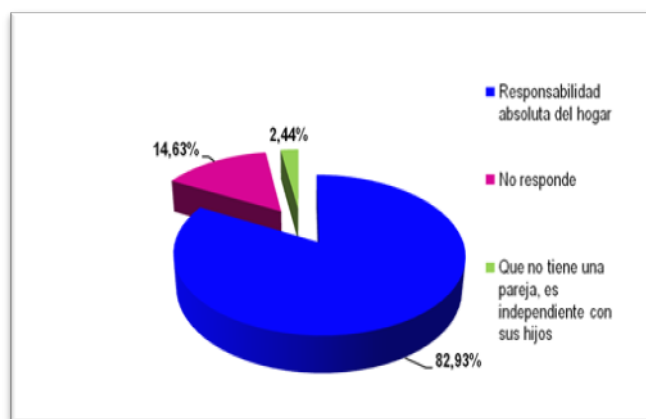


GRAFICO II:
Comprensión del concepto de mujer cabeza de familia
Elaboración propia, 2019.

Pese a esta forma de tratar a la mujer en su condición de cabeza de familia, se tiene que, en su mayoría, tal concepto polisémico es comprendido del modo en que es legalmente establecido, es decir, en atención a la manutención económica del hogar, como lo indica la Sentencia C-184 de 2003 (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, 2003):

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad. (Sentencia C-184, punto 3.2.5)

Así las cosas, viene a ser el hecho de la manutención absoluta del hogar el que determinará con claridad si una persona es o no cabeza de familia. Tal situación de una persona, que es quien lleva en sus hombros la carga económica y afectiva del hogar, es evidencia de ello, por lo que deben proveerse condiciones para que pueda llevar tal carga, con este propósito se indagó, en primer lugar, si en las Alcaldías objeto de estudio se tenían conocimiento de la condición de jefatura del hogar de ciertos funcionarios, indicándose las distintas respuestas de los participantes en el Gráfico III.



GRAFICO III:
Conocimiento de la entidad pública de su condición de mujer cabeza de familia
Elaboración propia, 2019.

De lo anterior, se desprende que, en su mayoría en un 51,22%, las Alcaldías sí conocen quienes son dichos empleados cabeza de familia; esta circunstancia reviste vital importancia porque tales empleados son beneficiarios al estudiar su condición social, sobre la cual existe jurisprudencia. Para este caso, los trabajadores que alegan ser beneficiarios del beneficio social, deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia.

Conviene subrayar, que un alto porcentaje (46,34%) no ha informado oportunamente a su empleador, lo que les ha hecho perder su condijio frente a la administración pública. Por lo cual, se procedió a preguntarles a los sujetos de estudio si la entidad les da facilidades para desempeñarse como mujer cabeza de familia en el ámbito laboral y familiar, pregunta cuyas respuestas se representan en el Gráfico IV.



GRAFICO IV:
Facilidades para armonizar la vida laboral y familiar
Elaboración propia, 2019.

El 24,39% manifestaron que no las apoyan, mientras que el 70,73% de los encuestados respondieron que sí. Por lo que, se procedió a indagar cuáles eran tales facilidades adicionales a las establecidas constitucionales, legal y jurisprudencialmente, cómo las está apoyando la administración a estas mujeres cabeza de familia, por lo que contestaron de la siguiente manera y como se muestra en el Gráfico V.

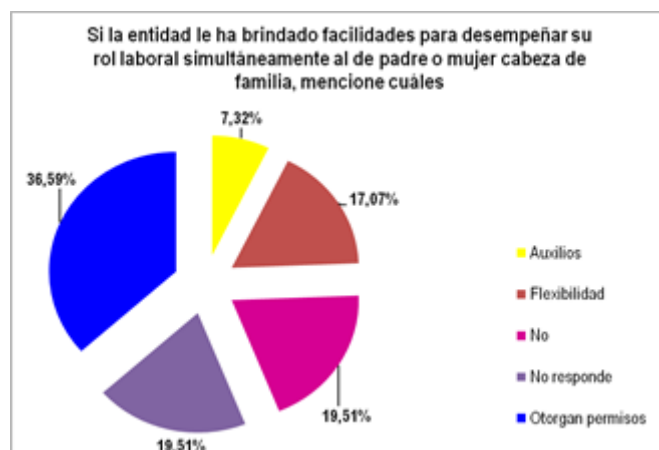


GRAFICO V:
Apoyo que le brinda la alcaldía
Elaboración propia, 2019.

En este orden de ideas, el estudio arrojó que en su mayoría las facilidades ofrecidas por las alcaldías, para el ejercicio del rol de cabeza de familia de sus funcionarios, se traducían en un 17,07% para flexibilidad horaria y un 36,59% relacionado a permisos para atender sus obligaciones de jefe del hogar; de este modo lo anterior debe ser tenido en cuenta a grado de suma importancia, pues dentro de este estudio se logró establecer que el 73,17% de las personas cabeza de familia encuestadas, tienen solo un empleo como única fuente de ingreso (ver Gráfico VI) para poder financiar a sus alimentarios.



GRAFICO VI:
Fuente de ingreso
Elaboración propia, 2019.

Además de lo anterior, se obtuvo como resultados, que tienen diferentes formas de estar vinculadas al trabajo actual, tal como se muestra en el Gráfico VII.

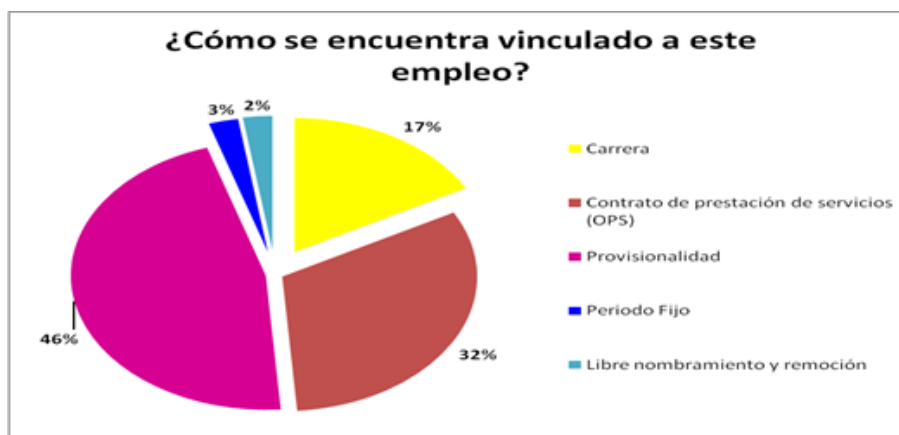


GRAFICO VII:
Tipo de contrato con la alcaldía
Elaboración propia, 2019.

De la gráfica antes dibujada, se tiene que en su mayoría los empleados cabeza de familia están vinculados a sus empleos en provisionalidad, sobre el particular la Sentencia SU-691 del 2017, señala que en estos casos es procedente la acción de tutela al momento de la desvinculación cuando:

(...) la accionante logró demostrar que no cuenta con ingresos diferentes al de su salario para suplir sus gastos mensuales, no tiene bienes muebles ni inmuebles a su nombre que podrían generarle una renta suficiente, ni existen en su entorno familiar personas que podrían acudir a sufragar los gastos de su núcleo familiar. Por lo tanto, la inexistencia de otras fuentes de financiamiento podría generar la configuración de un perjuicio irremediable para los derechos fundamentales de la accionante y de sus hijos, quienes dependen de ella y cuyos derechos priman en el orden constitucional colombiano. (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, 2017)

Ahora bien, en cuanto a las Alcaldías objeto de estudio, sucede que respetan de manera imperativa la condición que, de cabeza de familia tengan sus funcionarios, de tal suerte que al indagar si su condición de mujer o padre cabeza de familia ha sido un obstáculo en la permanencia del cargo que ha venido desempeñando sobre el particular indicaron en un 92,68% que no, tal como se aprecia en el Gráfico VIII.

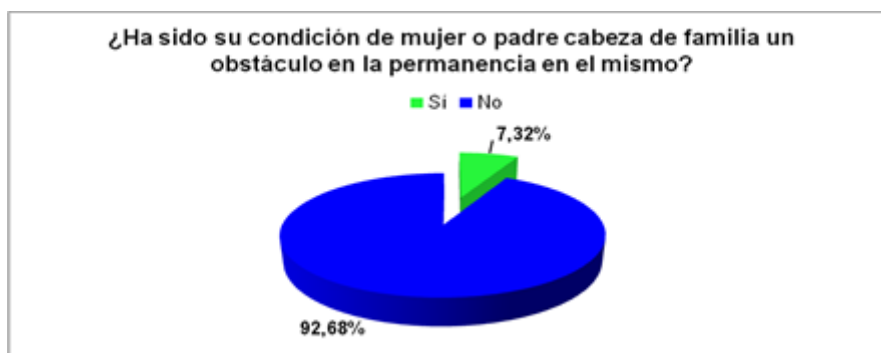


GRAFICO VIII:
Tipo de contrato con la alcaldía
elaboración propia (2019).

Es decir, que en este caso la condición de ser cabeza de familia no es un impedimento para permanecer en el cargo. Así las cosas, se ha considerado que el hecho de tener tales responsabilidades familiares, no constituye dentro de las alcaldías del Atlántico, un factor de discriminación laboral, que le dificulte a los funcionarios conseguir y permanecer en su empleo. Con lo cual, la respuesta al interrogante planteado, que si por su

condición de mujer o padre cabeza de familia ha sido desvinculado de la entidad donde labora (ver Gráfico IX), la mayoría (85,37%) contestaron que no.



GRAFICO IX:
Desvinculación de la entidad por ser madre o padre cabeza de familia
Elaboración propia, 2019.

La anterior respuesta demuestra que tales entidades públicas cumplen satisfactoriamente lo preceptuado en la Ley 790 del 2002, que en su artículo 12 señala que: “Dentro del programa de renovación de la administración pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, (...)” (Congreso de Colombia, 2002, p.2), sobre este particular, se obtuvo que solo el 12,20% de personas cabeza de familia encuestadas fue retirada del servicio vinculado a la entidad.

Teniendo en cuenta el anterior enunciado, se tiene que al indagar con los encuestados sobre los motivos por los cuales fueron desvinculados en caso de serlo, estos manifestaron, en su mayoría que tal desvinculación obedeció al tipo de convenio con la entidad, es decir, que los empleados que fueron vinculados bajo la figura del libre nombramiento y remoción, fueron quienes presentaron mayor tendencia a la desvinculación, así, como se aprecia en el Gráfico X.

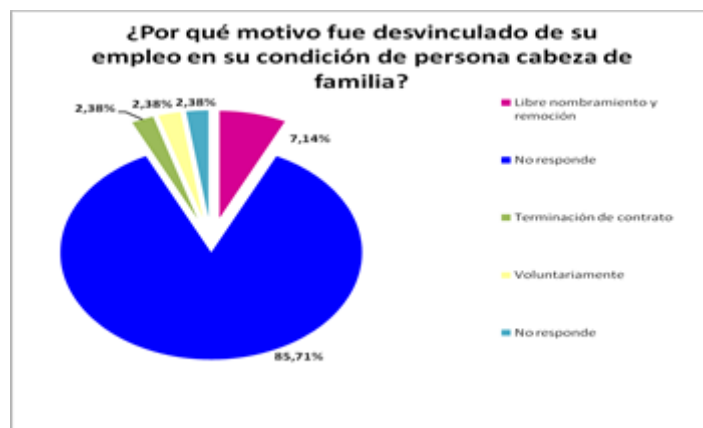


GRAFICO X:
Motivo de desvinculación de la entidad
Elaboración propia, 2019.

Ahora bien, para estos casos, al tratarse de personas cabeza de familia, sus desvinculaciones deben acogerse a lo indicado por la Corte Constitucional en Sentencia T-003 de 2018, independientemente del modo en que haya ingresado al cargo y:

(...) debe hacerse mediante acto administrativo motivado. En la mayoría de los casos se concedió el amparo de los derechos de manera transitoria y, dependiendo el caso, se ordenó (i) el reintegro de la persona, (ii) que se motivaran los actos administrativos que declaraban la insubsistencia y se reintegrara la persona al cargo que ocupada o uno mejor, mientras la controversia se resolvía al interior de la jurisdicción de lo contencioso administrativo o (iii) que se expidieran los actos administrativos de insubsistencia debidamente motivados, so pena de reintegrar a las peticionarias en los eventos en que

dichos actos no se expidieran o no contaran con motivos suficientes y consistentes con la normatividad aplicable. (Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión, 2018, punto 5.13)

Teniendo en cuenta la sentencia, se preguntó a los encuestados si se habían visto en necesidad de acudir a acciones legales y/o constitucionales, con el fin de proteger su vinculación laboral con la respectiva alcaldía para la cual laboraban, obteniendo por resultado que solo el 2,44% de la población estuvo en tal situación tal como se muestra en el Gráfico XI.



GRAFICO XI:
Acciones legales o constitucionales para proteger su vinculación
Elaboración propia, 2019.

De manera que es esta condición, la que motiva el hecho de que la legislación sea protectora con las personas en calidad de cabeza de familia y que, por lo tanto, las entidades gubernamentales del estudio la respeten, aun cuando, es innegable que a tal acatamiento normativo existen ciertas excepciones, de tal suerte, que en el estudio realizado se pudo advertir que un pequeño porcentaje de personas cabeza de familia sí se vieron desvinculadas y que, por tal motivo, estuvieron en necesidad de acudir a acciones legales, con el propósito de lograr su reingreso a la alcaldía de la que fue desvinculado en su calidad de padre o mujer cabeza de familia, tal como se observa en el Gráfico XII.



GRAFICO XII:
Acciones legales o constitucionales utilizadas
Elaboración propia, 2019.

Siendo la acción de tutela, el único mecanismo al cual acudieron las personas encuestadas. Fundamentando así este tipo de protección, en primer lugar como madre, luego esta protección se hace extensiva en este aspecto a la mujer cabeza de familia, más aún si es madre, lo cual a su vez es conexo a la protección de la dignidad humana de estas personas, pues de esa manera lo indican Villa y Berrocal (2018), que como “dignidad humana se quiere expresar a la doctrina que defiende de forma holística el valor, importancia y alcance de la condición humana, sin ninguna distinción de género, religión, grupo étnico, ideología política, nacionalidad, orientación sexual, posición socioeconómica o idioma” (p.14). En consecuencia, se obtuvo por

resultado que la dignidad humana de las personas cabeza de familia en las alcaldías objeto de estudio, sí es respetada.

En ese sentido, la Sentencia SU-388 de 2005 señala, por su parte, unos requisitos indispensables para la configuración del status de mujer u hombre cabeza de familia, a saber:

(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 o, 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. (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, 2005)

A continuación, se procedió a preguntarles cuáles eran las razones por las que tenían en la alcaldía personas a su cargo en condición de madre o padre cabeza de familia; la encuesta evidenció que en su mayoría, un 73,17% era por ser menores de edad, desempleados o adultos mayores, tal como se aprecia en el Gráfico XIII.



GRAFICO XIII:

Razones por las cuales tienen personas madre o padre cabeza de familia a cargo

Elaboración propia, 2019.

Como se indicó anteriormente, en su mayoría tienen a cargo a las personas debido a la minoría de edad, adultos jóvenes que aún no consiguen empleo y adultos mayores. Entonces, viene a ser esta responsabilidad económica absoluta la que los hace merecedores de las protecciones estatales en esta materia. Ahora bien, del modo indicado: “Si el derecho es el instrumento creado por el hombre para la satisfacción de su anhelo de convivencia pacífica, no es menos cierto entonces, que la sociedad evoluciona” (Villa y Espinel, 2016, p.42), y con ella el derecho en procura de adaptarse a los cambios sociales, que dicha adaptación a tales cambios sociales, se evidencia, como se ha visto a lo largo del artículo, en conceder ciertos beneficios de parte de los empleadores públicos para el ejercicio de la jefatura del hogar a sus empleados.

Algunas sentencias garantizan el derecho que todo ciudadano trabajador tiene como Cabeza de Familia de adquirir cierta seguridad, las mismas promueven los principios de igualdad y protección especial del menor (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, Sentencia C-722 de 2004). En este sentido, las medidas de protección de la mujer cabeza de familia, resultan así mismo aplicables a los menores que estén a cargo de un hombre que se encuentre en las mismas condiciones que la ley ha previsto para la mujer cabeza de familia.

En el sentido anterior, lo que se protege en estos casos es la condición de cabeza de familia, y ello tiene su explicación en la Sentencia C-989 de 2006, que señala que la diferenciación que se establece entre la madre y el padre: “No tiene una justificación razonable ni objetiva” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, 2006). De acuerdo con esto, el objetivo de la norma es proteger a los hijos.

Regularmente, se solicita este tipo de protección cuando la mujer o el hombre cabeza de familia, es despedida o desvinculada de la entidad para la cual labora y observa que los mecanismos regulares administrativos que le otorga la ley no son favorables. Se ha observado que en diferentes ocasiones la Corte

ha aceptado la procedibilidad de la acción de tutela de los hijos o personas minusválidas para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores cabeza de familia, como en la Sentencia T-090 (Corte Constitucional de Colombia. Sala Cuarta de Revisión, 2006).

Es sabido que se acude a este mecanismo debido a que una de sus características predominantes es, por excelencia, la celeridad con que los tribunales abordan querellas en relación a solicitudes de despido cuando hay involucradas familias altamente dependientes del sustento de la madre. Sobre esta situación existen casos anteriores con sus respectivas sentencias que se toman con antecedentes de manera que en algunos casos se garantiza la permanencia laboral atendiendo a la jurisprudencia según el Decreto Ley 2591 de 1991 (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, 1991).

En el sentido anterior, la permanencia laboral, jurisprudencialmente, se ha convertido en un “derecho a la estabilidad laboral reforzada”, el cual, según la Sentencias T-926 de 2009 (Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión, 2009); y SU-388 de 2005 (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena, 2005): Se traduce como el derecho a permanecer en el empleo, al aceptarse la procedencia de la tutela, no sólo por las condiciones especiales de discriminación que recaen sobre este grupo poblacional, sino también porque salvaguardando los derechos de las madres cabeza de familia se garantiza también el goce efectivo de los mismos a todos aquellos que dependen de su sustento.

La continuidad en las prestaciones que pueda recibir la trabajadora “representa la posibilidad de gozar plenamente de sus derechos y los de su familia, en especial el derecho a la vida digna, a la seguridad social, a la educación, a la alimentación y a la vivienda digna” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión de Tutelas, Sentencia T-345 de 2015). Sobre esta condición el tratadista Carlos Ernesto Molina señala que: “Además, cuando se mira el elemento teleológico o finalista, es decir, los fines perseguidos con la norma, tampoco hay duda de que la intención es comprender...” (Molina, 2005, p.169).

Para Molina (2005), en aplicación de la normatividad reguladora de la protección a la vinculación laboral de las personas cabeza de familia, cuando se deba examinarlas, entonces es menester hacerlo bajo el criterio finalista, según el cual el fin de tales normas es proteger a la persona cabeza de familia para así resguardar a sus dependientes, pues a la larga, lo que se busca es que pueda cumplir su obligación alimentaria acorde a como lo establece el artículo 413 del Código Civil (Congreso de los Estados Unidos de Colombia, 1873).

Debido a la delicadeza que entraña tal protección se hace necesaria la declaración ante notario de la condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento. Para ello, según Sentencia T-1211, la Cabeza de Familia declarará ante el notario las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo (Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión, 2008).

Dado los hallazgos encontrados en el presente estudio, se evidencia que hay una buena relación de trabajo en las instituciones estudiadas, puesto que en las mismas se observan respuestas favorables a las solicitudes realizadas por las trabajadoras con el fin de acceder a los beneficios legales propios de su condición como cabezas de familia. Asimismo, se destaca que el Estado colombiano, a través de sus tribunales desarrollan sus buenos oficios en términos de una correcta aplicación de las leyes que regulan tal materia, con la intención de mejorar la calidad de vida de estas familias vulnerables.

CONCLUSIONES

Por persona cabeza de familia se entiende aquella que, independientemente de su género, tiene a su cargo la manutención del núcleo familiar, por completo. El Estado colombiano a través del poder legislativo ha venido garantizando el derecho que todo ciudadano trabajador tiene como Cabeza de Familia de adquirir cierta seguridad, tal como lo demuestran algunas sentencias citadas anteriormente.

En ese sentido, los datos presentados en la presente investigación, permiten evidenciar que hay buena relación patrono – empleada, por parte de las alcaldías del área metropolitana de Barranquilla. Esto se expresa

en éstas entidades, en darle respuesta favorable a las solicitudes hechas por las trabajadoras para acceder a los beneficios legales propios de su condición de cabezas de familia. Igualmente, se destaca que el Estado colombiano, a través de sus tribunales desarrollan sus buenos oficios en términos de la correcta aplicación de las leyes que regulan la materia, con la intención de mejorar la calidad de vida de estas familias vulnerables.

Por otro lado, se pudo observar en lo que respecta a las alcaldías que las mismas sí protegen a su personal cabeza de familia, garantizándoles en su mayoría la estabilidad reforzada a que tienen derecho; además, se evidenció que la forma en que suelen auxiliarlos en estas situaciones, es con la flexibilidad de conferirles permisos cuando éstos los necesitan para poder cumplir con sus obligaciones en calidad de personas cabeza de familia. Asimismo, se obtuvo que es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres cabeza de familia, y que hay claridad sobre este concepto en los funcionarios.

Dentro de las recomendaciones que mediante este artículo se permite hacer, se encuentra la de establecer ampliaciones presupuestales para las Alcaldías, que propongan la aplicación de programas de mejora de condiciones laborales para las personas cabeza de familia, con la finalidad que puedan tener acceso a cupones a través de convenios con el capital privado.

También se hace necesario seguir analizando situaciones particulares de familias en condición de riesgo y crear nuevas leyes que garanticen la vida digna, sobre todo cuando hay menores de edad por medio e, inclusive, cuando los hijos menores de 25 años se encuentran en condición de estudiantes y dependientes de sus padres.

Finalmente, para que todos estos y otros beneficios que puedan imaginarse en el contexto de lo que significa el Estado social de derecho se implementen, es necesario que verdaderamente el departamento de Servicios Sociales se apersona en los hogares de cada familia en condición de riesgo, de manera que puedan comprobar dicha realidad y establecer mecanismos de socorro en un tiempo adecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de la República de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León (Comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 187-211). Tercer Mundo.S.A. Editores.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Bru de Sala, E. S. (2014). *Conciliar trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Caicedo, C. L., y Mingan, M. I. (2013). *Principio de la estabilidad laboral reforzada en la protección a la madre cabeza de familia, trazo jurisprudencial 1998-2012* (Tesis de pregrado). Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia.
- Congreso de Colombia (1993). *Ley 82 de 1993, de Diario Oficial No. 41.101, de 3 de noviembre de 1993*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/1993_ley82_col.pdf
- Congreso de Colombia (2002). *Ley 790 de 2002, de Diario Oficial No. 45.046 de 27 de diciembre de 2002*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6675>
- Congreso de los Estados Unidos de Colombia (1873). *Ley 84 de 26 de mayo de 1873. Diario Oficial No. 2.867 del 31 de mayo del 1873. Código Civil de los Estados Unidos de Colombia*. https://normograma.info/men/docs/pdf/codigo_civil.pdf
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Cuarta de Revisión (2006). *Sentencia T-090 de 2006*. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Exp. T – 1197463 del diez (10) de Febrero de 2006. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-090-06.htm>

- Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión (2008). *Sentencia T-1211 de 2008*. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Expediente T-1957874. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1211-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión (2009). *Sentencia T-926 de 2009*. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Expediente T-2.270.055. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2009/T-926-09.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2003). *Sentencia C-184 de 2003*. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Expediente D – 4218. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-184-03.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2004). *Sentencia C-722 de 2004*. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Expediente D – 5047. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-722-04.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2005). *Sentencia SU-388 del 2005*. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Expedientes T-901538 (Francia Elena Salazar Rodríguez), T-902961 (Rosalba Olarte Collazos), T-903174 (María Victoria Moreno Franco), T-904612 (Rubiel Salazar Cardona), T-906384 (Stella Galvis López), T-907561 (Luz Marina Arango Díaz), T-908425 (Liliana María Castaño García), T-909903 (Gloria Edith Tabares Castro), T-924620 (Diana Patricia Bonilla Vásquez), T-934411 (Gladys Judith García León), T-942237 (Yamileth María Pulgarin Osorio), T-942287 (Omaira Landazabal Gutiérrez), T-942903 (Julieth Consuelo Gutiérrez Rodríguez), T-945636 (Amira Victoria Alvarado Bestene), T-945653 (Fabiola del Socorro López Meneses), T-945899 (Blanca del Carmen Barajas Niño), T-950971 (Carmen Yolanda Cardona Calderón), T-988968 (Libia del Carmen Trujillo Coronado), T-994871 (Martha Elena Uriza), T-997518 (Hermencia Peña Castro), T-1007070 (Ana Magnoly Rodríguez Pérez), T-1008895 (Myriam García Londoño), T-1011654 (Ana Deysi Erazo Ospina) y T-1015372 (Myriam Elizabeth Montaña Ramírez). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/SU388-05.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2006). *Sentencia C-989 de 2006*. M.P. Alvaro Tafur Galvis. Exp. D – 6317 del veintinueve (29) de Noviembre de 2006. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-989-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2017). *Sentencia SU-691 de 2017*. M.P. Alejandro Linares Cantillo. Expedientes T-5.761.808, T-5.846.142, T-5.858.331 y T-5.959.475 acumulados. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU691-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión (2018). *Sentencia T-003 del 2018*. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Exp. T-6.334.126 del veinticinco (25) de Enero de 2018. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-003-18.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión de Tutelas (2015). *Sentencia T-345 de 2015*. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Exp. T – 4.739.795 del cinco (5) de junio de 2015. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-345-15.htm>
- Corte Suprema de Justicia. Sala Plena (1991). *Radicación: No. 2316 Acta No. 45 Sentencia 128 del 10 de Octubre de 1991*. M.P. Jaime Sanín Greffenstein. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30007422>
- Cueva, L. (2016). *La estabilidad Laboral reforzada de la Madre Trabajadora* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (1991). *Decreto Ley 2591 de 1991. Diario Oficial No. 40.165 de 19 de noviembre de 1991*. https://normograma.info/men/docs/pdf/decreto_2591_1991.pdf
- Espinoza, P. A. (2006). *Repercusión psicológica de la jefatura del hogar y el desempeño de labores del hogar en la mujer* (Tesis de pregrado). Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.
- Llanes, A., Cervantes, M. J., Peña, A. A., y Cruz, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 51-60. <https://doi.org/10.31876/racs.v26i1.31310>
- Mendoza, S., Durán, R. E., y Raesfeld, L. (2021). Mujeres no son personas: Los derechos de las mujeres nahuas de Acaxochitlán, Hidalgo-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 54-66. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35899>

- Molina, C. E. (2005). *Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano. Orígenes, noción, clases y fuentes de las normas internacionales del trabajo, vías de incorporación, jerarquía y aplicación como normas internas por jueces y operadores jurídicos nacionales*. Editorial Temis S.A.
- Pérez, J. (2010). *Derecho constitucional colombiano*. Editorial Temis. S.A.
- Terranova, A. E., Viteri, E. A., Medina, G. M., y Zoller, M. J. (2019). Desarrollo cognitivo y funcionalidad familiar de infantes en las comunidades urbano-marginales de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(E1), 330-340. <https://doi.org/10.31876/rscs.v25i1.29626>
- Villa, S. I., y Berrocal, J. C. (2018). Dignidad Humana ¿ficción retórica o criterio axiológico radical para el ejercicio del poder? *Cuestiones Políticas*, 34(61), 161-179.
- Villa, S. I., y Espinel, C. A. (2016). Las costumbres mercantiles en Barranquilla: Reporte de un balance de resultados. *Saber, Ciencia y Libertad*, 11(2), 41-52. <http://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/515/402>