

Bogotá, marzo \_\_\_\_\_ de 2022

SEÑOR:

\_\_\_\_\_  
COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
REGIONAL \_\_\_\_\_

REFERENCIA: Reporte de condición de protección especial.

\_\_\_\_\_ identificada(o) con C.C. \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_, vinculad@ a la entidad en la modalidad de nombramiento provisional en el empleo \_\_\_\_\_ del centro \_\_\_\_\_, Regional \_\_\_\_\_, con fundamento en el marco jurídico nacional, principalmente los principios, valores y derechos Constitucionales y los criterios jurisprudenciales decantados por la Corte Constitucional, pongo de presente mi condición de **madre (o padre) cabeza de familia**

Condición que se sustenta con los siguientes argumentos:

En primer lugar, basta señalar que en el artículo 2º de la ley 1232 de 2008, por la cual se modificó la ley 82 de 1993, definió el concepto como:

*"Jefatura femenina de hogar, es una categoría 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".*

Así las cosas, con la descripción antes dada permite inferir que las madres cabeza de familia son aquellas mujeres que sin importar su estado civil tiene la obligación de proveer primordialmente el sustento económico, además las carga afectiva y social de sus propios hijos menores de edad u otras personas que en razón de alguna

discapacidad no les permita desempeñar labores cotidianas ni mucho menos realizar oficios en un lugar de trabajo.

Aparte del concepto sustancial citado para determinar y/o constatar que una mujer es madre cabeza de familia se deben cumplir los siguientes presupuestos dictados por la Jurisprudencia Constitucional en la Sentencia SU 388 de 2015:

1. Tenga bajo su responsabilidad hijos menores o de otras personas en incapacidad para trabajar.
2. Que la responsabilidad sea de carácter permanente.
3. Que la responsabilidad se derive no solo de la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre.
4. Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde por tener alguna incapacidad física, sensorial, síquica o mental y la muerte.
5. Que no reciba ayuda por partes de los otros miembros de la familia o en caso de recibirla exista una deficiencia sustancial para satisfacer el mínimo vital de las personas que tiene a cargo y lo recibido, siendo en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre.

En esencia la protección de que gozan las mujeres con tal condición involucra sujetos de especial consideración desde el punto de vista constitucional como lo son menores de edad, adultos mayores que son económicamente dependientes, adultos con discapacidades que le impidan valerse por sí mismos.

Además, en el tema laboral para ser considerada como tal y estar sujeta a la protección especial que le brinda su condición ha de demostrar que dio avisó oportunamente a la entidad en la cual trabaja.

estabilidad en otras palabras una permanencia en el empleo ya que de este se derivan los ingresos para el sustento de sus necesidades básicas.

Por otro lado, en la Sentencia SU 040-18 La Corte Constitucional planteó:

*"La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les*

*impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.*

*Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.*

De igual manera busca preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, puesto que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que por diferentes razones ha tenido que asumir. Razón por la cual, se busca que la mujer en tal condición y que se encuentre trabajando tenga estabilidad, en otras palabras una permanencia en el empleo ya que de este se derivan los ingresos para el sustento de sus necesidades básicas.

Por las razones expuestas por la Jurisprudencia Constitucional y los presupuestos que se deben acreditar para tal condición de mujer cabeza de familia. Vale resaltar que los cumpla en su cabalidad y se los pongo en conocimiento, puesto que tengo a mi cargo hijos menores y/o personas incapacitadas para trabajar; por los cuales debo responder económicamente y no tengo otros ingresos propios o familiares para solventar su manutención.

Se advierte que las consideraciones y fundamentos decantados por la Jurisprudencia también son aplicables al caso de **padres cabeza de familia** que igualmente deben acreditar los mismos supuestos para que se configure tal condición.

Recalco que dicha condición de protección constitucional está amparada en el artículo 43 de la Constitución, al igual que en la Ley 82 de 1993 que definió el concepto de "mujer cabeza de familia" y estableció algunas medidas concretas de protección, además, en diversas ocasiones la Corte ha señalado que esa protección especial para la

