

**ANÁLISIS DE LAS DECISIONES JUDICIALES EN SEDE DE TUTELA DE LOS
JUECES MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE MANIZALES, DURANTE EL
PERIODO 2011 A 2014, FRENTE A LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 26 DE
LA LEY 361 DE 1997.**

ANDREA CAROLINA GONZALEZ MUÑOZ

GLORIA INÉS GUTIERREZ ARISTIZABAL

JULIANA SALAZAR LONDOÑO

SANDRA MILENA PÉREZ ORTIZ

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL
PEREIRA

2015

**ANÁLISIS DE LAS DECISIONES JUDICIALES EN SEDE DE TUTELA DE LOS
JUECES MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE MANIZALES, DURANTE EL
PERIODO 2011 A 2014, FRENTE A LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 26 DE
LA LEY 361 DE 1997.**

ANDREA CAROLINA GONZALEZ MUÑOZ

GLORIA INÉS GUTIERREZ ARISTIZABAL

JULIANA SALAZAR LONDOÑO

SANDRA MILENA PÉREZ ORTIZ

Mg. EDGAR AUGUSTO ARANA MONTOYA

Director de Posgrados

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE DERECHO

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL

PEREIRA

2015

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
3. HIPÓTESIS	10
4. JUSTIFICACIÓN	11
5. OBJETIVOS	13
5.1. OBJETIVOS GENERALES	13
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
6. MARCO REFERENCIAL	14
6.1 ESTADO DE ARTE	14
6.2 MARCO TEÓRICO	16
6.3 MARCO JURÍDICO	18
7.METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	21
7.1 TIPO DE INVESTIGACION	21
7.2 METODO DE INVESTIGACION	21
7.3 INFORMACION SECUNDARIA	22
8. DESARROLLO TEMÁTICO	23
CAPITULO I: LAS GARANTIAS MINIMAS LABORALES Y SU ALCANCE.....	23
CAPITULO II: PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	41

2.1 LA ACCION DE TUTELA PARA LA RECLAMACION DE DERECHOS LABORALES.....	41
 CAPITULO III: ANALISIS DE LOS CASOS CONCRETOS EN EL DISTRITO DE MANIZALES 2011 A 2014.....	48
9.CONCLUSIONES	53
10. BIBLIOGRAFIA	55

1. INTRODUCCIÓN

No existe duda sobre la relevancia que ha adquirido en el ámbito nacional la protección de las personas en situación de discapacidad, máxime que se ha superado la concepción de que el discapacitado era un “enfermo”, lo que implicaba su atención sólo en el ámbito de la medicina y la seguridad social, para trascender a un modelo social de la discapacidad que implica el reconocimiento de la discapacidad como un asunto de derechos humanos (Ospina, 2010), y por esta razón es que a través de diferentes normas se ha propendido por su integración a la sociedad, en especial en el campo laboral, que es precisamente una de las esferas más importantes del desarrollo a plenitud del ser humano. Adicionalmente debe decirse que no es casual que sólo ahora con la expedición de la Carta Política de 1991 se haya vuelto la mirada hacia la población en situación de discapacidad, ello obedece al proceso de constitucionalización de las distintas áreas del derecho, y a la efectivización de los mandatos del artículo 13 de la Constitución Política.

En la presente investigación se pretende exponer el análisis sobre las decisiones judiciales, que en sede de tutela han proferido los juzgados con categoría municipal de la ciudad de Manizales, cuya competencia se les ha asignado por tratarse de acciones dirigidas siempre en contra del empleador, las cuales persiguen la protección tutelar en virtud a la estabilidad laboral reforzada que consagró el legislador en la denominada Ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997). La inquietud de las estudiantes surge de la problemática que se suscita al concederse la salvaguarda constitucional por los jueces del conocimiento de este tipo de acciones, que incluye la orden perentoria de reintegro, sólo en consideración a la existencia

de una incapacidad al momento de producirse la terminación del contrato con el trabajador, surgiendo entonces el interrogante si debe hacerse una distinción entre los conceptos de “incapacidad” y “discapacidad” para aplicar los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones”* y que establece que en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar y adicionalmente que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, sin que medie autorización de la oficina de Trabajo.

La recolección de la información conducirá a determinar si en las decisiones judiciales dentro de las acciones de tutela se hace o no un examen de la discapacidad de quien invoca el denominado “fuero de salud” y si ese es el correcto entendimiento tanto de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional como de la norma.

Se considera que la mayor importancia del presente trabajo radica en que se tomará una muestra de las providencias proferidas por los jueces que conocen este tipo de acciones, lo que permite determinar cuál es la posición imperante en la materia en el ámbito local, partiendo del hecho cierto de que es en el escenario judicial donde se aplica el derecho y que esa labor hermenéutica tiene importantes repercusiones, no sólo para las partes para quienes se toma la decisión sino además para la transformación del derecho.

Las razones expuestas permiten afirmar que la realización de esta labor investigativa sumará múltiples conocimientos sobre el tema y será útil para estudiantes, abogados litigantes, profesores y funcionarios, pues no sólo se revisa el asunto desde el punto de vista normativo sino práctico.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema que se quiere exponer en esta investigación está dirigido a hacer un análisis sobre el tratamiento que los jueces municipales de la ciudad de Manizales, le han dado a los conceptos de discapacidad e incapacidad al momento de resolver acciones constitucionales en los años 2011 al 2014, si bien la jurisprudencia constitucional en Colombia tiene definida una clara línea en relación con la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, también lo es que la corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, tiene un criterio que dista ostensiblemente de la protección que se otorga por el juez constitucional.

Así las cosas, al momento del resolver acciones ordinarias a las que deben acudir las personas amparadas por el juez de tutela, se ve enfrentadas a decisiones contradictorias, porque los criterios de discapacidad e incapacidad son aplicados indistintamente.

2.1 Formulación del Problema

Análisis de las decisiones judiciales en sede de tutela de los jueces municipales de la ciudad de Manizales, durante el periodo 2011 a 2014, frente a la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Los jueces municipales de Manizales, durante el periodo 2011 a 2014 realizan alguna diferencia ente discapacidad e incapacidad para efectos de conceder la estabilidad laboral reforzado del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Para efectos de conceder la estabilidad laboral reforzada, consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en sede de tutela los jueces municipales de la ciudad de Manizales, realizan alguna distinción de los conceptos de discapacidad e incapacidad.

Conforme los supuestos mencionados en procedencia el problema de investigación que se pretende desarrollar con el presente trabajo, se puede sintetizar en el siguiente interrogante

¿Cuál es la aplicación de los conceptos de discapacidad e incapacidad en las decisiones de los jueces municipales de Manizales en sede de tutela, durante el periodo 2011 a 2014 relativas a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997?

3. HIPÓTESIS

Hipótesis Afirmativa

Hubo aplicación de los conceptos de discapacidad e incapacidad en las decisiones de los jueces municipales de Manizales en sede de tutela, durante el periodo 2011 a 2014 relativas a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Hipótesis Negativa

No hubo aplicación de los conceptos de discapacidad e incapacidad en las decisiones de los jueces municipales de Manizales en sede de tutela, durante el periodo 2011 a 2014 relativas a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

4. JUSTIFICACIÓN

La investigación que se propone tiene alta importancia en la medida en que se observa una protección casi que generalizada de cualquier persona que en un momento dado presente una incapacidad para laborar y se termine su vínculo laboral, y de ahí que sea necesario detenerse y analizar si realmente el propósito de la mencionada norma era la protección de los trabajadores “incapacitados” o “discapacitados”, si el entendimiento que tanto la Corte Constitucional como los jueces constitucionales están dando a la norma es constitucionalmente admisible, máxime que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema Justicia, dentro de los procesos ordinarios laborales ha determinado que la norma fue prevista para garantizar la asistencia y protección de las personas con limitaciones severas y profundas, lo que se desprende del artículo 1º, que al referirse a los principios inspiraron la norma y al señalar sus destinatarios, delimita su campo de su aplicación a aquellas personas que por ley son consideradas discapacitadas, esto es, todas las que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, sumado a que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues ha estimado el Tribunal de Casación en sus decisiones que la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y menos aun dentro de los porcentajes legales, precisándose una prueba científica que acredite esa situación como sería el respectivo dictamen o calificación.

Es de anotar que en principio, la posición de la justicia ordinaria resulta contraria a la del máximo Tribunal Constitucional que estima que 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 acreditado 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 su condición de discapacitados. Valga anotar que esta interpretación amplia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ha generado contradicción entre la decisión constitucional y la decisión del juez laboral dentro del proceso ordinario respectivo, trayendo consigo inseguridad jurídica en la materia.

Es por esta razón que resulta muy interesante contar con una amplia recopilación de sentencias de primera instancia que nos permiten comprender cuál es el panorama actual en materia judicial en nuestra localidad, a efectos de establecer si existe una correcta aplicación de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional y una hermenéutica adecuada de la norma, además porque no puede desconocerse que para todos los profesionales del derecho saberlo es de gran utilidad pues no se puede perder de vista que las decisiones judiciales marcan un precedente al momento de resolver casos futuros con patrones facticos similares.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Analizar las decisiones de los jueces municipales de Manizales, durante el periodo 2011 a 2014 de discapacidad e incapacidad de las decisiones de tutela relativas a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

5.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar cuáles han sido las decisiones de tutela de los jueces penales municipales en el periodo de 2006 a 2014, frente a la solicitud de protección de estabilidad laboral reforzada.
- ✓ Determinar si existen diferencias entre los conceptos de discapacidad e incapacidad y si son sujetos de especial protección.
- ✓ Responder a las necesidades académicas e investigativas y contribuir con el mejoramiento de la calidad en la administración de justicia, en la medida que se diferencien los conceptos de incapacidad y discapacidad en las decisiones de tutela de los jueces penales municipales

6. MARCO REFERENCIAL

1.1. Estado del Arte o antecedentes de la investigación

Tesis de maestría titulada *Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada* por Acero Moreno, César Jamber (2013) Universidad Nacional de Colombia.

Aspectos: Dicho trabajo de tesis, tuvo como objeto demostrar que las personas en condición de discapacidad, deben ser protegidas por el Estado Social del Derecho Colombiano.

Artículo denominado "*El Derecho Fundamental a La Igualdad Laboral. Jurisprudencia Constitucional.*" Por Eduardo Fernández Alonso, publicado en *Revista FORUM; Vol. 1, núm. 4 (2013); 37-58 2116-1767 2216-1775*. Universidad Nacional de Colombia-Facultad de Ciencias Humanas y Económicas (2014).

Aspectos: El artículo hace referencia al derecho fundamental de la igualdad laboral, de manera que se considera que es un buen referente para la presente investigación.

Tesis de Grado titulada "*Análisis presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial*" por Carolina, Garzón Ruiz Universidad CES. (2013).

Aspectos: En esta tesis se profundiza en las normas de carácter internacional que sirvieron para la construcción de la normatividad Colombiana en la protección laboral reforzada del trabajador con discapacidad física, psíquica y sensorial.

Documento titulado "*La Estabilidad En El Empleo. Un Análisis De Sus Alcances Y Límites Jurídicos En Colombia.*", por Kelly Viviana Gómez Aristizabal, 2011 *DIXI* 14 126-137.

Aspectos: En este documento se habla del derecho laboral en Colombia, haciendo hincapié desde la Constitucionalización y como esta ha experimentado notables variaciones de los diversos alcances jurídicos que otorgan el principio de la estabilidad en el empleo a través del Decreto 2351 de 1965, la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 2002.

Tesis denominada "*Estabilidad laboral reforzada: un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos*" por Natalia Naranjo Mejía (2006), publicado en Revista derecho del Estado.

Aspectos: En este estudio se toca principalmente la protección a los derechos laborales de los discapacitados físicos en Colombia.

Tesis titulada "*La estabilidad reforzada de los empleados provisionales.*", por Rocha, Jaime Rogelio Torres, y Karol Alexandra Ruiz Ortiz.

Aspectos: Esta tesis en especial hace énfasis en los empleos de provisionalidad en la administración pública colombiana, lo cual surgió como alternativa para proveer cargos de carrera administrativa.

6.2 Marco Teórico

Se hace necesario partir de la consideración sobre la procedencia de la acción de tutela cuando se reclaman derechos laborales y el reconocimiento de acreencias de la misma índole, verificando las especiales condiciones del sujeto que reclama la protección constitucional y analizando derechos de relevancia manifiesta como lo es la estabilidad laboral reforzada, íntimamente ligada al derecho al trabajo, lo cual ha sido precisado por la Corte Constitucional indicando sosteniendo que la acción de tutela es un mecanismo especial frente a los medios de defensa ordinarios. De este modo, la solicitud de amparo enfocada al reintegro laboral no es el mecanismo principal para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro, debido a que el legislador ha determinado que dicha discusión deberá efectuarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, o según sea el caso, ante los jueces administrativos.

Sin embargo, partiendo de la especial protección que la Constitución contempla a favor de las personas en estado de debilidad manifiesta como enfermos, discapacitados, mujeres en estado de embarazo, etcétera; se ha puntualizado que en dichos eventos la acción de tutela es el mecanismo idóneo y procedente para alegar la protección de derechos fundamentales tales como el trabajo, la estabilidad laboral reforzada o la protección del mínimo vital, entre otros. Incluso, a pesar de la existencia de otros mecanismos de defensa ante las jurisdicciones

respectivas. Ello, siempre y cuando la solicitud se presente con el fin de evitar un perjuicio irremediable o cuando a pesar de existir otros medios, éstos no resulten idóneos ni eficaces para evitar la consumación de un perjuicio. Así, la acción constitucional teniendo en cuenta los derechos en juego resulta más eficaz, actual y supletoria de los mecanismos de defensa ordinarios.” (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-554 de 2010. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio.).

La misma Corporación dejó sentado la pertinencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral, bajo los siguientes supuestos:

- (i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;
- (ii) Permanecer en su cargo **mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;**
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;
- (iv) Obtener s
u reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad.”¹

En suma, la tutela es procedente si: i) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se manifiesta a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; ii) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; y iii) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por **motivos discriminatorios** se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa con el fin de oponerse válidamente al amparo.

Ahora bien, a la luz de la doctrina, se han planteado detalles sobre la estabilidad laboral reforzada. Rojas Chávez (2003, p. 285) señala que

El fuero a favor del trabajador con limitaciones opera de la misma manera que el fuero de maternidad y el sindical: parte de la presunción de que el despido se efectuó por causa de la limitación física del trabajador, por lo cual, en su defensa

¹ *Ibíd.*

el empleador debe desvirtuar dicha presunción. Para ello, el empleador debe tener en cuenta diversos aspectos:

- *El fuero a favor del trabajador con limitaciones no opera de forma automática, como se comentó anteriormente; dependiendo de la limitación física de la persona operará el fuero de discapacitados.*
- *El trabajador con limitaciones que pretenda su reinstalación debe probar que el empleador tenía conocimiento de su limitación.*
- *El empleador debe demostrar que el despido no obedeció a la limitación física del trabajador, sino por otras razones, por ejemplo: terminación del contrato de trabajo por justa causa, terminación por expiración del término fijo pactado, desaparición de las causas que le dieron origen al contrato de trabajo, u otras causas que no estén relacionadas con el despido.*

Cuestiones que en muchas ocasiones no coinciden con los planteamientos jurisprudenciales.

6.3 Marco Jurídico

En el contexto internacional, los convenios de la OIT sobre la protección a los trabajadores con necesidades o cualidades especiales, son el antecedente primordial en cuanto a estabilidad laboral reforzada. El N° 3 por ejemplo, sobre protección a la maternidad, establece en su artículo 4°: “*Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de*

acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.”

Así mismo, el Convenio 159, sobre readaptación profesional y empleo para personas inválidas, tiene la finalidad de que “(...) todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.” (artículo 1.3).

Se resalta al respecto el deber de permitir que la persona inválida pueda conservar su empleo y en las condiciones adecuadas. Y se hace hincapié, que como en todos los asuntos que tocan derechos fundamentales de las personas y su dignidad, aún más cuando están en relación con el trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, representan un marco internacional que rige la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, y que por demás protegen a los individuos con discapacidades, promulgando un trato igualitario y una atención especial por parte de los Estados para la garantía de sus derechos.

En el ámbito nacional, se tiene como referente primordial y la égida sobre la cual descansan los mecanismos de protección al trabajador, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, donde se consagran los principios mínimos a tener en cuenta dentro de

los vínculos laborales, resaltando la importancia que tiene el mínimo vital y la dignidad humana.

De otro lado en lo que tiene que ver con la protección a quienes se encuentran en un estado de debilidad manifiesta y en aras de conjurar las formas de discriminación, se estableció en el artículo 13 constitucional el derecho a la igualdad y la mencionada prohibición de no discriminación.

A su turno, está el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableció que el despido de una persona que padezca de una limitación física, procede siempre y cuando intervenga autorización de la autoridad laboral correspondiente:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del

Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”(Negrilla y subraya fuera de texto)

Dicho artículo se encuentra vigente, teniendo en cuenta que la modificación que introdujo el Decreto 019 de 2012 y que permitía el despido sin autorización de la oficina de trabajo, fue declarado inexecutable a través de sentencia C-744 de 2012.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación está orientada por los principios metodológicos de la investigación descriptiva, pues con ello se pretende analizar la procedencia de la acción de tutela para los efectos del reintegro por estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para los años 2011 a 2014 en la ciudad de Manizales.

7.1 Tipo de Investigación

Investigación exploratoria

Pues se pretende estudiar si se está dando una adecuada aplicación a la figura de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a través del mecanismo de la acción de tutela o si por el contrario existen una confusión en este concepto que hace siempre que el mecanismo constitucional se utilice inadecuadamente.

7.2. Método de Investigación

Análisis y síntesis

La presente investigación busca partir de los conceptos más generales dados por la jurisprudencia y la doctrina sobre la estabilidad laboral reforzada y quienes son destinatarios de la misma para luego sintetizar las implicaciones que trae la utilización de

la acción de tutela para deprecar la misma y si se ha utilizado en debida forma en el distrito judicial de Manizales durante los años 2011 a 2014.

7.3.1. Información Secundaria

Se tiene como base para esta investigación la doctrina y finalmente la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional.

8. DESARROLLO TEMÁTICO

CAPITULO I: LAS GARANTÍAS MÍNIMAS LABORALES Y SU ALCANCE

El derecho al trabajo se consignó como derecho fundamental en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, siendo considerado como aquella prerrogativa que tiene la persona para desarrollarse en sociedad y obtener los ingresos necesarios para su congrua subsistencia y la de su familia.

De otro lado, el trabajo tiene múltiples formas de expresión dentro del ordenamiento constitucional vigente, pues no es sólo un derecho a través del cual el individuo obtiene recursos que le permiten sufragar sus necesidades básicas, sino que es, además, una obligación social que se traduce en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad así como en un deber que tiene todo trabajador de contribuir solidariamente a la construcción de una sociedad más participativa en términos tanto políticos como económicos y, por esta vía, más democrática y plural.

Ahora bien, estos elementos básicos de la noción y las implicaciones del derecho al trabajo tienen una materialización concreta en el artículo 53 de la Constitución. Esta norma se ha encargado de señalar un conjunto de principios mínimos fundamentales, a los cuales no solamente debe ajustarse el estatuto del trabajo que debe expedir el Congreso – obligación que a 10 años de la expedición de la Carta Política del 91 no se ha cumplido-, sino todo el orden legal, pues constituyen la base valorativa que ha hecho posible la

aplicación de la Constitución en materia laboral; y que ha permitido a la Corte Constitucional, acercar el texto de la Carta Política a la realidad reconociendo la necesidad de fundar a la sociedad colombiana *“en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*.

De manera general el **derecho a la estabilidad** en el empleo estipulada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige las relaciones laborales, que implica que el cumplimiento estricto de las obligaciones que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, redunde en la conservación de su cargo, salvo que exista una causa o motivo establecido en la ley o en el contrato para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo. De allí que se establezca que:

“(…) la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”.(CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-738 de 2009).

Ahora, el contrato de trabajo es la forma contractual típica del derecho del trabajo, de ahí que se encuentre una detallada reglamentación en la legislación laboral a partir de

su definición en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el cual el contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-706 de 2006).

De otro lado, el artículo 53 de la Constitución Política consagra los principios fundamentales de las relaciones laborales y entre ellos se encuentra la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Así pues, del marco de los derechos mínimos de la relación laboral surge la figura de la estabilidad laboral reforzada desarrollada por la jurisprudencia constitucional que se sintetiza en el siguiente pronunciamiento:

“(…) se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad

laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-519 de 2.003).

Se extracta de la jurisprudencia citada que la estabilidad laboral reforzada, no puede ser entendida como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente. De igual forma, la Corte ha señalado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar al trabajador la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

Debe decirse también que la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado, como del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el

trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad. De ahí que sea totalmente irrisoria en algunos casos la compensación por despido injustificado, por cuanto ella no representa casi nada frente a lo que el individuo espera de su actividad laboral, como medio de trascendencia social.

El principio de la estabilidad, que no debe confundirse con la inamovilidad absoluta e injustificada, se encuentra recogido en la filosofía que inspira la carrera administrativa, que no sólo consagra los postulados de eficiencia y eficacia, sino que es una realización de la igualdad y estabilidad. Por lo anterior, cualquier acto que introduzca la desigualdad entre los empleados de carrera, o cualquier facultad de discrecionalidad -plena al nominador-, se tienen como un atentado contra el contenido esencial de la estabilidad laboral recogido por la filosofía que inspira la carrera administrativa. Y es que uno de los mecanismos para lograr la eficacia y eficiencia es la carrera administrativa, busca que hace que estos factores, junto con el respeto al régimen disciplinario, sean los determinantes de la estabilidad laboral, y no la discrecionalidad plena del nominador. Es por ello que la carrera administrativa busca depurar a la Administración de factores ajenos al rendimiento laboral, para su vinculación o exclusión. Establece un proceso tendiente al logro de resultados, de forma gradual, donde la capacidad real demostrada es el mecanismo de promoción y la ineficacia comprobada el motivo de retiro, evitando así arbitrariedades por parte del nominador.

Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la

Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-016 de 1998).

De otro lado, debe tenerse en cuenta que el derecho al trabajo en condiciones dignas y que permita al hombre desarrollarse en sociedad, ha sido protegido a través de instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos humanos, cuyo artículo 23 es del siguiente tenor:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

En igual sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra la obligación de los Estados partes de garantizar: el derecho a trabajar libremente en condiciones que aseguren las **libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana; el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una remuneración que proporcione un salario equitativo**

y unas condiciones de existencias dignas para el trabajador y su familia; la igualdad de oportunidades para ser promovidos sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las obras de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas; y el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-372 de 2012.).

Con base en los mencionados tratados internacionales, la Corte Constitucional ha sido conteste en indicar que el derecho al trabajo no se limita a tener acceso a una actividad, sino que debe ser desarrollado bajo condiciones de dignidad y justicia por ser este *“una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana”*².

1.1 La Estabilidad Laboral Reforzada

Como se vio en precedencia, la estabilidad laboral reforzada surge como una herramienta de protección del trabajador que se encuentra en un estado de incapacidad o debilidad manifiesta, siendo por ese hecho destinatario de una protección especial que se concreta en que no puede ser despedido por su empleados sin que medie la autorización del Ministerio del Trabajo y en caso de que ello ocurra puede petitionar mediante la acción de tutela el reintegro laboral y el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

² *Ibíd*em

Así, antes de entrar a analizar los supuestos judiciales para la procedencia de la mencionada protección a través de las acciones de tutela, necesario es hacer alusión a la figura de la estabilidad laboral reforzada que inicialmente se aplicó a la mujer embarazada, pero que ha adquirido aplicación en los casos en los cuales se despide a un trabajador en periodo de incapacidad o bien que presenta una merma laboral, lo que se hará conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional, donde se ha establecido el alcance de esta protección.

La génesis de la estabilidad laboral reforzada está en el artículo 13 de la Constitución Política, el cual preceptúa que el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

Las implicaciones de las disposiciones normativas mencionadas son la pauta para fijar algunos parámetros relativos a la estabilidad laboral reforzada y que han sido precisadas por la Corte Constitucional, indicando:

Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas

sin que medie una autorización especial”. **Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo.** A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” (CORTE CONSTITUICIONAL, Sentencia T-041 de 2014). (Negrilla y subraya fuera de texto).

Internacionalmente se ha complementado la figura jurídica analizada, lo cual se reconoció también en la jurisprudencia constitucional como lo es la sentencia T-691 de 2013, en donde la Corte Constitucional aplicando normas internacionales, indicó que:

“...la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., establece que los Estados deben “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la

continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-691 de 2013.).

Esa protección internacional se ha materializado también en el ámbito interno, trabajo consolidado no solo por el Legislador sino también por los jueces en sus providencias. Así pues el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en **condición de discapacidad**.

El artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Así,

“quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen”.(CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-081 de 2013.).

De esta forma, cuando el empleador contraríe tal norma, el despido del trabajador es ineficaz, comoquiera que: “...*el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.*” (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-531 de 2000).

Así pues, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.

Empero la protección constitucional y legal no se concreta a la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa “*que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud*”. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T- 018 de 2013.).

En otros términos, significa:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no

se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencias T-337 de 2009, T-791 de 2009 y T-118 de 2010.).

Ahora la cuestión de quienes son destinatarios de la protección constitucional referida en precedencia se precisó por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que **“[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”**. Dicho de otra forma,

protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-041 de 2014.). (Negrilla y subraya fuera de texto).

Corolario de lo anterior se tiene que, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo, precisándose que *“para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”*³, diferenciación que resulta de gran relevancia para los efectos del presente trabajo investigativo, partiendo entonces de la conceptualización de la discapacidad, encontrando que **ésta es el género**, mientras que la invalidez **es la especie**, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida.

La invalidez es pues, el producto de una discapacidad severa y para efectos de 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 su condición de inválido.**

³ Ibídem.

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-111 de 2012.).

La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que:

“los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-211 de 2012.).

Y es que la distinción hecha en precedencia determinará el alcance de la protección mediante la acción de tutela, donde se ha establecido que si el trabajador no ha sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será dado de manera transitoria:

“la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas” (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-111 de 2012.).

Y en el caso de que exista certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.

Pero la protección no solo se verifica a través del grado de discapacidad laboral, sino también en relación con el tipo de vinculación laboral, donde se ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva.

Así en sentencia T-864 de 2011, dijo la Corte Constitucional que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, *“en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin*

que medie la autorización de la Oficina del Trabajo” .(CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-864 de 2011.).

La misma situación se aplica en los contratos de obra donde se ha indicado que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

“como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”. En el mismo sentido, “(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta”. Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-226 de 2012.).

Incluso la protección se ha extendido a quienes tiene un vinculación con las empresas de servicios temporales, pues

“la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.” (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-019 de 2012.)

Se infiere del análisis judicial hecho en precedencia que la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad **independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.**

Un tema trascendental en el caso de la protección por estabilidad laboral reforzada, es las pruebas donde,

“recae sobre el empleador una “presunción de despido sin justa causa”. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar

que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado”. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-019 de 2012.).

Así pues, es el empleador quien deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.

El análisis de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se concreta entonces a los siguientes supuestos:

1. Protege aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación.
2. Si el empleador quiere efectuar el despido debe demostrar la existencia de una causa objetiva, no discriminatoria, desvirtuando la presunción de que el despido se hizo por el estado de discapacidad del trabajador.
3. Es necesario solicitar autorización a la oficina del trabajo y pagarle una indemnización de 180 días de salario.
4. Cuando no se acrediten las situaciones anteriores, se tiene que el despido es ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado.

5. Cuando no haya certeza del grado de discapacidad el amparo constitucional debe ser transitorio, de lo contrario se convierte en definitivo.

CAPITULO II: PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

2.1 La acción de tutela para la reclamación de derechos laborales

Antes de efectuar un análisis sobre la procedencia de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada por discapacidad y los criterios expuestos por la jurisprudencia constitucional, es necesario hacer alusión a los presupuestos generales de dicho mecanismos para sintetizar el tema de su utilización en asuntos laborales.

Así pues, la acción de tutela es la garantía que ofrece la Constitución de 1991 del derecho que tienen todas las personas a la protección judicial inmediata de sus derechos fundamentales. Esto está expresado en el Artículo 86 de la Constitución: "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública".⁴ De esta manera, a partir del año 1995 la Corte ha ido moldeando su jurisprudencia para legitimar el valor de ciertas normas y principios supranacionales que se encuentran incorporados en la Carta y que por lo tanto son parámetros del control de constitucionalidad así como parámetros vinculantes de interpretación de los derechos y deberes protegidos por la norma suprema.

⁴ Constitución Política de Colombia. De 1991. Editorial Panamericana Bogotá. 2001. Pag 82.

La acción de tutela es resuelta por el juez encargado del lugar donde ocurren u ocurrieron los hechos o acciones que pusieron en peligro o violaron el derecho fundamental. El Defensor del pueblo y las personas que por él fueron delegadas (defensores regionales, personeros) también pueden interponer acciones de tutela, ello debido a que las personas tienen derecho a solicitar acciones de tutela por medio de un representante.

Sus características son:

Subsidiaria: O sea que sólo es aplicable cuando no existe otro medio de defensa judicial.

Inmediata: Su propósito es entregar una respuesta rápida a la protección que se solicita.

Sencilla: No tiene ninguna dificultad para su aplicación

Específica: Es única para la protección de los derechos fundamentales.

Eficaz: Exige que el juez estudie a fondo el caso antes de dar un veredicto.

Según lo anterior, la acción de tutela puede aplicarse cuando se amenaza un derecho fundamental, bien sea por parte de una autoridad pública o por parte de particulares. Además, la acción de tutela puede utilizarse como un mecanismo transitorio para evitar un daño irremediable sobre las personas.

La lectura de la Corte Constitucional del inciso primero del artículo 93 de la Constitución como el dispositivo integrador de las normas supranacionales en el bloque de

constitucionalidad estableció la necesidad de dos supuestos para que se diera la integración de las normas en el bloque:

1. El reconocimiento de un derecho humano; y,
2. Que se trate de un derecho cuya limitación se prohíba durante los estados de excepción. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-295-93 MP: Carlos Gaviria Díaz.).

Ahora bien, la normatividad aplicable a la acción de tutela ha dejado sentada su operancia únicamente frente a la vulneración de **DERECHOS FUNDAMENTALES** lo cual se ratificó recientemente a través de la expedición del Decreto 1069 del 26 de mayo 2015, donde se hace alusión nuevamente a que tiende a la **PROTECCION INMEDIATA** de dichas prerrogativas, lo cual se traduce en que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente⁵ que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. El procedimiento se debe regir por la noción de celeridad. Si bien es cierto que en cualquier proceso la demora injustificada no sólo es indeseable, sino que de hecho es sancionable por considerarse violatoria del debido proceso, también es cierto que en materia de tutela la rapidez es un factor primordial⁶. En primer lugar, por su carácter de fundamentales, los derechos que protege esta acción deben ser defendidos de forma inmediata; el efecto de su violación no puede aumentar por la lentitud de la acción judicial. Y, en segundo lugar, la tutela no es un mecanismo que pretenda resarcir daños sino evitarlos; por esto, más que en ningún otro proceso, la dilación debe ser abolida.

⁵ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-001 de 1992.

⁶ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-068 de 1997.

Así pues es necesario acreditar la **VULNERACION O AMENAZA**⁷ de un derecho fundamental, pues es indispensable “un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o en el menoscabo material o moral”⁸ del derecho cuya efectividad se solicita a través de la acción de tutela. Por consiguiente, quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que se funda su pretensión, como quiera que es razonable sostener que quien conoce la manera exacta como se presentan los hechos y las consecuencias de los mismos, es quien padece el daño o la amenaza de afectación.

La función del juez constitucional ante la amenaza o la violación de los derechos fundamentales, es ordenar a las autoridades públicas correspondientes o a los particulares responsables, la adopción de todas las medidas que sean necesarias para garantizar su protección. (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-212 de 1999.). El juez constitucional no puede limitarse a sugerir a la autoridad correspondiente la adopción de una medida, su obligación es garantizar la protección de los derechos fundamentales del accionante ordenando lo pertinente y verificando que sus decisiones se cumplan.

Esta Corporación ha señalado la diferencia que existe entre la vulneración y la amenaza de los derechos fundamentales. Sobre la primera, ha dicho, “...*se requiere la verificación objetiva que corresponde efectuar a los jueces de tutela, mediante la estimación de su ocurrencia empírica y su repercusión jurídico - constitucional.*”(CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-027 de 1993, M.P. Dr. Simón Rodríguez Rodríguez).

⁷ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-110 de 2001.

⁸ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-082 de 1998.

Sobre la segunda, la amenaza, “...que ella incorpora criterios tanto subjetivos como objetivos, configurándose no tanto por la intención de la autoridad pública o el particular, cuando sea el caso, sino por el resultado que su acción o abstención pueda tener sobre el ánimo de la persona presuntamente afectada. Para que se determine entonces la hipótesis constitucional de la amenaza se requiere la confluencia de elementos subjetivos y objetivos o externos : el temor del sujeto que ve peligrar sus derechos fundamentales y la convalidación de dicha percepción mediante elementos objetivos externos, cuya significación es la que ofrecen las circunstancias temporales e históricas.”⁹

También se ha dejado sentado que la acción de tutela solo es procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad, conforme al cual¹⁰ la tutela solo será procedente cuando

“...(i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en *“el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según*

⁹ *Ibíd*em

¹⁰ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-581 de 2011.

la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual".(CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-663 de 2011.).

Excepcionalmente se ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en *"circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada"*¹¹, fijando su argumentación en el siguiente aspecto:

"en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional "considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediere una indemnización.". Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

¹¹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006.

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal” (CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-864 de 2011).

Se llega entonces a la conclusión de que la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar un reintegro laboral, *verbi gratia*, cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

CAPITULO III: ANÁLISIS DE CASOS CONCRETOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES 2011 A 2014

En el presente acápite se verificarán algunas decisiones adoptadas por los juzgados municipales de la ciudad de Manizales en casos de tutelas impetradas por la denominada estabilidad laboral reforzada y el análisis de la discapacidad, así como la concesión del amparo de manera transitoria o definitiva.

Así pues en marzo del año 2014, se radicó una acción de tutela de un paciente portador del VIH que fue despedido por el empleador estando incapacitado, superando más de 540 de incapacidad, motivo por el que acudió a la acción de tutela, disponiéndose por parte del juez de conocimiento la protección de manera definitiva y el reintegro laboral, así como el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues pese a que en dicho caso no se había proferido un dictamen sobre la pérdida de capacidad laboral del trabajador, se logró corroborar que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta al momento del despido, sin que la accionada lograra desvirtuar que existió una causal objetiva de despido y tampoco solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para proceder de conformidad.

Las consideraciones del Estrado Judicial fueron las siguientes, advirtiendo que el nombre de las partes se identifica con las letras XXXX en aras de proteger la identidad del accionante:

“Ahora, conforme los pasajes jurisprudenciales que se han citado, establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del accionante, dado que se ha verificado la existencia del vínculo contractual laboral y que culminó por la terminación de la obra para la cual fue contratado, también lo es que no se observa que se hubiera agotado el trámite por la Sociedad demandada, consistente en solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, comoquiera que se trata de una persona discapacitada con síndrome de VIH.

“ ...

De esta manera , el Despacho acogerá el precedente dado por la Corte Constitucional, aplicando la presunción de despido discriminatorio a favor del señor XXXXXXXXXXXXXXXX, teniendo en cuenta que la Sociedad XXXXXXXXXXXXXXXX, conocía del estado de salud del actor, pues en el expediente reposa escrito del 24 de septiembre de 2013, anterior a la fecha del despido, emanado por SALUD TOTAL EPS, en la que remite al actor por patologías de “VIH, TBC PULMONAR y NEUROPATÍA PERIFERICA”, con concepto médico sobre rehabilitación desfavorable, que lo enmarca como sujeto en situación de debilidad manifiesta y en evidente estado de vulnerabilidad.

Bajo las anteriores premisas, encuentra el Despacho que se acreditaron todos los supuestos relacionados en la jurisprudencia constitucional para que se indique que en el presente caso el actor es acreedor del mencionado derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que i) se logró acreditar que el accionante padece de VIH/SIDA y el médico adscrito a la EPS emitió un concepto desfavorable de rehabilitación; ii) el

empleador era conocer de las patologías que aquejaban al actor y lo mantuvo, aun cuando la obra para la cual lo contrató había sido finiquitada; y, iii) no solicitó permiso por parte de la Oficina de Trabajo para despedirlo. (JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 26 de marzo de 2014. Radicado: 2014-194.).

Posteriormente en mayo, se tuvo conocimiento del despido de una empleada que adujo haber sido despedida en consideración a su enfermedad, padeciendo cáncer de tiroides, situación en la que se negó el amparo constitucional al considerar que los argumentos expuestos y los dichos del escrito requerían de un debate probatorio más amplio y debían debatirse ante la jurisdicción ordinaria, no encontrándose que la accionante haya estado en un estado de debilidad manifiesta. En ese evento se indicó:

Considera el Despacho entonces, de las pruebas obrantes en el expediente, que no es este el mecanismo idóneo para dilucidar la controversia surgida por causa del despido del que fue objeto la señora XXXXXXXXXXXXXXX, dado que no es posible determinar de manera irrefutable que fue injustificado, producto de las enfermedades aducidas en el libelo demandatorio y que por ello tenga derecho a ser protegida por este mecanismo constitucional.

Vistas así las cosas, en el *sub examine*, la Acción de Tutela no puede suplantar los mecanismos o medios judiciales existentes, que para el caso concreto resultan idóneos y eficaces, teniendo en cuenta lo pretendido por la señora X; no se trata de que la tutela proceda simplemente porque su trámite resulte ser más rápido y ágil, cuando **existen**

competencias propias del Juez Natural, quien es el llamado a constatar mediante un debate probatorio más amplio, los supuestos a los que hace referencia la accionante para que se catalogue si su despido fue o no injusto.(JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 21 de mayo de 2014. Radicado: 2014-307.). (Negrilla y subraya fuera de texto)

En otros casos a los que se pudo tener acceso, se pudo evidenciar que se negó el amparo constitucional invocado, especialmente en el Juzgado Primero Civil Municipal, con argumentos similares en casos en que los accionantes alegaron estar en condiciones de debilidad manifiesta por una presunta enfermedad mental donde se dijo que: el accionante no se encontraba incapacitado para la fecha en que fue despedido y que el motivo aducido por su empleador para dar por terminado el contrato de trabajo fue el vencimiento del término para el cual fue contratado y no la presencia de alguna discapacidad.” (JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 01 de octubre de 2014, radicado: 2014-788). Y en pronunciamiento del año que avanza nuevamente se negó la acción de tutela porque se logró acreditar que el accionante no demostró ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que depreca, comoquiera que las pruebas presentadas no demuestran de manera terminante que su despido hubiera sido motivado por el accidente de trabajo acaecido el mismo día en que se produjo la terminación del contrato, pues como lo advirtió el empleador, la misma comunicación se hizo a otros trabajadores de la empresa y con antelación, en dos oportunidades, comunicó al trabajador su intención de dar por terminada la relación laboral, habiendo pagado la totalidad de prestaciones sociales e incapacidades, hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que también fenecieron las incapacidades

prescritas por los médicos tratantes. (JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 28 de abril de 2015, radicado: 2015-398.).

9. CONCLUSIONES

La acción de tutela es un mecanismo judicial conducente para la protección de los derechos fundamentales vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular, motivo por el que generalmente en los casos de estabilidad laboral reforzada la controversia que se pretende por esta resolver debe ser debatida ante la jurisdicción ordinaria, puesto que, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas por causa no justificada y en periodo de incapacidad, la Corte Constitucional ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad y su desvinculación; de esta manera en sede de tutela, no puede haber el menor atisbo de duda cuando se trata de resolver si un trabajador es destinatario de la estabilidad laboral reforzada establecida por la Ley 361 de 1997.

Así pues cuando se pretende el reintegro laboral basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo. En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Reitérese que, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: *“(i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable”, (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador”*. Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que de no establecerse, se puede concluir que se está frente a una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que la rige, por lo que se concluye que al no acreditarse claramente los presupuestos citados, no puede darse la protección deprecada, requiriéndose de un amplio debate probatorio, en el que se analizarán las condiciones de las situaciones labores de una persona y si efectivamente el despido fue o no justificado.

10. BIBLIOGRAFÍA

Acero Moreno, César Jamber (2013). *Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada*. Maestría tesis, Universidad Nacional de Colombia.

Fernández Alonso, Eduardo. (2014). "El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional." *Revista FORUM; Vol. 1, núm. 4 (2013); 37-58 2116-1767 2216-1775*. Universidad Nacional de Colombia-Facultad de Ciencias Humanas y Económicas.

Garzón Ruiz, Carolina. (2012). *Análisis presupuestos y mecanismos de garantía en la protección laboral reforzada en trabajadores con limitación física, psíquica y/o sensorial*. Tesis de Grado, Universidad CES.

Gómez Aristizabal, Kelly Viviana (2011). *"La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia."* DIXI 14 126-137.

Naranjo Mejía, Natalia, (2006). *Estabilidad laboral reforzada: un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos*. Revista derecho del Estado.

Ospina Ramírez, Mario Andrés. (2010). *Discapacidad y sociedad democrática*. *Revista Derecho del Estado* [en línea] (Julio-Sin mes) : [Fecha de consulta: 19 de noviembre de 2015] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337630234007>> ISSN 0122-9893

Rocha, Jaime Rogelio Torres, and Karol Alexandra Ruiz Ortiz.(s/f). "*La estabilidad reforzada de los empleados provisionales.*"

Rodríguez C. (2009). *Discapacidad Y Derecho Al Trabajo En Colombia*. Universidad de los Andes.

JURISPRUDENCIA

CORTE CONSTITUICIONAL, Sentencia T-041 de 2014.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T- 018 de 2013.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-691 de 2013.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-226 de 2012.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-019 de 2012.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-081 de 2013.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-372 de 2012.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-211 de 2012.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-111 de 2012.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-864 de 2011.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-581 de 2011.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-663 de 2011.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-860 de 2010.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-118 de 2010.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-554 de 2010.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-337 de 2009

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia, T-791 de 2009

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-738 de 2009

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-198 de 2006.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-706 de 2006

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-519 de 2003

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-110 de 2001

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-531 de 2000

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-016 de 1998

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-212 de 1999.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-082 de 1998.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-576 de 1998.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-068 de 1997.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-295-93 MP: Carlos Gaviria Díaz.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-001 de 1992.

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 26 de marzo de 2014.

Radicado: 2014-194.

JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 21 de mayo de 2014. Radicado:

2014-307.

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 01 de octubre de 2014,

radicado: 2014-788

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL, Sentencia del 28 de abril de 2015, radicado:

2015-398.



Corrección de Estilo

Octubre 21 de 2015

Doctores

Andrea Carolina González Muñoz

Gloria Inés Gutiérrez Aristizabal

Juliana Salazar Londoño

Sandra Milena Pérez Ortiz

Universidad Libre Seccional Pereira

Con la presente me permito informarles que al proyecto titulado “**ANÁLISIS DE LAS DECISIONES JUDICIALES EN SEDE DE TUTELA DE LOS JUECES MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE MANIZALES, DURANTE EL PERIODO 2011 A 2014, FRENTE A LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.**” se le realizó corrección de texto, que comprende la revisión de redacción, ortografía y estilo, aplicando las normas APA según la 6th Ed., en su Contenido, Pie de Páginas, y Bibliografía.

Agradezco de antemano la atención prestada y su confianza depositada

Viviana Martínez G