



Señor

JUEZ DEL CIRCUITO DE FLORENCIA

Con Funciones de Juez de Tutela

Florencia – Caquetá

PROCESO	ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA
ACCIONANTE	CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA
ACCIONADO	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ – SECRETARIA EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL
ASUNTO	VIOLACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

YEISON MAURICIO COY ARENAS, mayor de edad, identificado con la C.C. No. 1.117.501.052 expedida en Florencia- Caquetá, abogado titulado y en ejercicio de la profesión, portador de la T.P. No. 1.117.501.052 del Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio profesional en la Calle 16ª No. 6-100 Oficina 206 Edificio Normandía, Barrio Siete (7) de Agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, abonado telefónico 3118479262 y Correo electrónico coyarenas@hotmail.com actuando en la calidad de apoderado judicial de la señora **CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA**, mayor de edad, identificada con la C.C. No. 26.393.939 de Certegui Choco, domiciliada en la Ciudad de Florencia, Caquetá, con abonado telefónico 3133499629 y correo electrónico yoselin052018@gmail.com de manera respetuosa acudo a su despacho a presentar **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA** contra **DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ**, Persona Jurídica de Derecho Público del orden Departamental, identificado con Nit. No. 800-091594-4, **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL CAQUETÁ**, representado legalmente por el señor Gobernador **ARNULFO GASCATRUJILLO** y/o quien haga sus veces o este encargado de sus funciones, con domicilio principal en la Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional contactenos@caqueta.gov.co y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. ofi_juridica@caqueta.gov.co por violación directa de los derechos fundamentales al **debido proceso**, la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la acción, para que se acceda a las pretensiones que adelante indicare, previa consideración de los siguientes:

HECHOS

1. Mediante Decreto No. 000978 del 17 de febrero de 2004 emanado del Secretario de Educación Departamental del Caquetá, fue nombrada en provisionalidad la señora **CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA** como DOCENTE en el C.E. BOLIVIA sede BOLIVIA ubicada en el área rural del municipio de El Paujil Caquetá, tomando posesión del cargo y comenzando a laborar.
2. El día 12 de agosto de 2004, a la docente CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA, se le notifica de manera personal la Resolución 002233 del 30 de julio de 2004, mediante la cual se suspende asignación de funciones y se ENCARGA como Directora del Centro Educativo Rural Bolivia.
3. Mediante Decreto 000681 del 31 de mayo de 2012 CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA, fue nombrada como Docente en provisionalidad de la I.E.R. Campo lejano sede Campolejado zona RURAL del municipio de Solita en el área de Tecnología e informática, tomando posesión del cargo y comenzando a laborar.



4. Mediante oficio CAQ2021EE016415 del 13 de mayo de 2021, la Secretaría de Educación departamental del Caquetá notifica a la señora docente CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA el contenido del Decreto 000272 del 16 de abril de 2021 por el cual se da por terminado el nombramiento provisional de la docente, procediendo a su desvinculación.
5. La señora CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA es un sujeto de especial protección al haber sido violentada en sus derechos, tal y como lo certifica la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en oficio del 14 de octubre de 2020, en donde se reporta el hecho victimizante de desplazamiento de forzado ocurrido el 01 de enero de 2004.
6. Adicional a lo anterior, CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA posee la Calidad de Madre Cabeza de Familia, respondiendo y teniendo bajo su cuidado, protección y manutención a su nieta menor de edad YOSSELIN YISETH MORALES MORENO, tal y como se evidencia en la certificación de tenencia expedida el día 21 de febrero de 2019 por el Comisario de Familia del Municipio de Solita Caquetá y las declaraciones extra juicio rendidas ante el notario primero y segundo del circulo de Florencia Caquetá y que son allegadas como pruebas.
7. Además, CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA es sujeto de especial protección al padecer graves afecciones de salud, que ameritan una protección reforzada, pues de la certificación expedida por FAMAC el día 24 de marzo de 2021 se puede establecer que la docente presenta Hipertensión Arterial y actualmente se encuentra en el programa de síndrome metabólico desde el 09 de diciembre de 2013, lo que la mantiene en permanente y constante tratamiento médico, por lo que el hecho de desvincularla laboralmente, afecta de manera directa su posibilidad de continuar con el tratamiento médico y por lo mismo se compromete la posibilidad de recuperación.
8. Finalmente, Mediante Acta de Registro No. 0006 del 14 de febrero de 2019 depositada ante el Ministerio del Trabajo, se dejó constancia que la señora CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA hace parte de la Junta Directiva de la Asociación de Trabajadores de la Educación del Caquetá, ocupando el puesto directivo de FISCAL – Investido de Fuero Sindical.
9. El accionado NO adelantó proceso de Levantamiento de Fuero Sindical para proceder a su desvinculación a través de la Declaratoria de Insubsistencia, con lo que transgredió el derecho fundamental del Debido Proceso del accionante y por línea directa los derechos fundamentales a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social.
10. La señora CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA, se encuentra dentro de termino para adelantar la acción de reintegro, por lo de manera transitoria es procedente la acción de tutela para la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

DECLARACIONES Y CONDENAS

Con fundamento en los hechos expuestos y razones de derecho que más adelante citare, solicito al señor(a) Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte accionante y cumplidos los trámites de la ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, se sirva acceder a las siguientes o semejantes:



PRETENSIONES

1. Que se tutelen los derechos fundamentales de CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA al debido proceso, a la Vida en Condiciones Dignas, Igualdad, Trabajo, Salud, Seguridad social y todos los demás derechos que se muestren conculcados durante el trámite de la presente acción.
2. Se reconozca a la señora CARMELINA AGUALIMPIA fuero laboral especial dado las condiciones especiales de Salud, Madre cabeza de Familia, Víctima de la Violencia y fuero sindical.
3. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá que de manera provisional inmediata proceda al REINTEGRO de la señora CARMELINA AGUALIMPIA MOSQUERA en un cargo de igual o mejor rango al que venía desempeñando.
4. Se ordene al Departamento del Caquetá – Secretaria Departamental de Educación del Caquetá pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes a Seguridad Social desde el momento de su desvinculación y hasta que el reintegro se materialice.

CONCEPTO DE VIOLACIÓN

Madre Cabeza de Familia:

Las(os) madres (Padres) cabeza de familia, como el caso del(a) accionante, gozan de protección constitucional, así lo ha consagrado nuestro máximo órgano constitucional. (Ejemplos Sentencia SU-691 de 2017, T-084 de 2018 y T-388 de 2020).

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato directo de la Constitución, y que dicha protección tiene la finalidad de promover la igualdad real, reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia, crear un deber estatal de apoyo para compensar esa gravosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

Así, encontramos dentro del ordenamiento jurídico colombiano esfuerzos del legislativo por propender por las madres cabeza de familia, así, por ejemplo, la Ley 82 de 1993 que se expidió para apoyar de forma especial a la mujer cabeza de familia, estableció que el gobierno debe prever mecanismos eficaces para procurar a su favor “trabajos dignos y estables”.

Adicional a lo anterior, encontramos que en la Ley 790 de 2002 y la Ley 909 de 2004, se estableció una protección especial para las trabajadoras que ostentan la condición de Madre Cabeza de Familia, regulando contextos específicos, referidos al retén social y a la desvinculación de empleos provisionales en el sector público, situación en la que se encuentra la accionante.

Sobre estos aspectos normativos ha tenido además la oportunidad de pronunciarse el Honorable Consejo de Estado como máximo órgano de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, en el cual determinó:

“El retén social es una figura creada por la Ley 790 de 2002, que busca establecer una estabilidad laboral reforzada, en los casos de liquidación y modernización de entidades del Estado. Esta se predica de los funcionarios que cumplieran unas condiciones especiales, es decir, que fueran las madres y padres cabeza de familia, personas con discapacidades o prepensionados.



Sin embargo, las normas que regulaban dicha estabilidad laboral reforzada no contemplaban un término para mantener estas condiciones en favor de los sujetos protegidos, por lo que en la sentencia SU-377 del 12 de junio 2014, la Corte Constitucional con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, precisó que el beneficio no genera una responsabilidad ilimitada en el tiempo en favor del trabajador y a cargo del Estado, y aclaró que esta situación solo se podría extender hasta el día en que se finalice el proceso de liquidación.

(...)

En virtud de la cita jurisprudencial, es claro para la Sala que la estabilidad reforzada de la que gozan los padres y madres cabeza de familia se extiende a la permanencia en el cargo, hasta tanto la entidad se encuentre liquidada, pero, una vez ocurrida dicha situación, el Estado debe mantener la protección, ya no con la permanencia en el empleo, sino, reubicándolos o indemnizándolos.

Ahora bien, es del caso precisar que se entiende por madre cabeza de familia y, para ello, debemos acudir a la norma contenida en el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones, en la que textualmente se establece:

“Artículo 1°. El artículo 2° de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 2°. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar¹”.

Conforme los planteamientos expuestos, resulta claro que en el presente caso la accionante cumple con los parámetros establecidos para hacerla beneficiaria del fuero laboral por Madre Cabeza de familia, situación no tenida en cuenta ni valorada por la accionada al momento de la desvinculación.

La accionante en el presente caso, “tiene derecho a que el juez de tutela no ignore su necesidad inaplazable de atender a su propio sustento y al del hijo menor que de ella depende. Por tanto, es claro que en este caso la tutela procede para evitar un perjuicio irremediable, aún cuando la actora cuenta con el proceso ordinario laboral como medio para impugnar la legalidad de su despido y perseguir una indemnización de los perjuicios que se le pudieron haber causado con él²”.

¹ CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN QUINTA, Consejero ponente: ARLOS ENRIQUE MORENO RUBIO. Bogotá, D. C., seis (6) de abril de dos mil diecisiete (2017). Radicación número: 25000-23-42-000-2016-06188-01(AC)

² T-943 de 1999



Condiciones de Salud:

El soporte jurídico de la especial protección laboral reforzada por afecciones de salud se encuentra dada en los principios que sustentan el Estado Social de Derecho en nuestro sistema, a saber: igualdad material, protección al trabajo y solidaridad social, consagrados en los artículos 1, 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política. “Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta³”

La Honorable Corte Constitucional en un análisis de la Estabilidad Laboral Reforzada, decidió ampliar el concepto al de “derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada” por ser una denominación más amplia y comprehensiva, así lo estableció en la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017:

“Así, la referida garantía de la estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En efecto, el fuero de salud genera el beneficio de que la persona que presta el servicio pueda permanecer en el empleo y, de esta manera, obtiene el correspondiente sustento que requiere⁴”.

En el caso específico del accionante se procedió a su desvinculación bajo la figura de la insubsistencia, sin acudir la accionada a solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para tomar dicha terminación, actuación que de suyo, torna abiertamente ineficaz el procedo de desvinculación y por lo mismo, amerita la intervención del juez constitucional en busca de materializar los derechos de una persona en condiciones especiales de vulnerabilidad, que le generan un estado de debilidad manifiesta, que atenta contra los derechos no solo de la accionante, sino de todo su entorno familiar, al privarlos de derechos a la seguridad social y a acceder a los tratamientos médicos acordes con las patologías presentadas.

En otras palabras, con la arbitraria e inconsulta decisión de desvinculación a través de la insubsistencia sin verificar las condiciones especiales de la accionante, se atenta de manera directa contra el derecho a la estabilidad laboral reforzada o el principio de derecho fundamental a la estabilidad ocupacional, así como también, se genera una obstrucción e interrupción abrupta del tratamiento recibido por la accionante por la patología presentada, atentando de manera directa contra las posibilidades de recuperación, e infiriendo consecencialmente de manera negativa en las posibilidades de recuperación.

O, dicho de otra forma, el Departamento del Caquetá – Secretaría de Educación Departamental ignoró la situación de debilidad manifiesta de la accionante al declarar su insubsistencia de la manera que lo efectuó, pues coloco la accionante en situación de perder el derecho a la atención medica que requiere.

Frente a la posibilidad de activar la acción de tutela en procesos de desvinculación laboral de la que sea víctima una persona con afecciones de salud, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019 estableció: “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos

³ T-388 de 2020

⁴ Ibídem.



judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión” y a reglón seguido expresó:

“Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”.

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”.

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho “nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”.

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las



condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de "los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión."

(...)

Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: "en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."

Víctima de la Violencia:

"La ley 1448 de 2011, por medio de la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones, reguló entre otras cosas lo relacionado con la reparación a las víctimas en aras de reivindicar su dignidad y su plena ciudadanía; en atención al artículo 130 de esta misma ley que dispone como una de las obligaciones del Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) y el SENA, el diseño de programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano, con el propósito de apoyar el auto sostenimiento de las víctimas, como una de las medidas de la reparación.

Para adelantar este mandato legal, el gobierno nacional expidió el decreto 4800 de 2011, y en su título IV que trata sobre las medidas de estabilización socioeconómica y cesación de la condición



de vulnerabilidad manifiesta, le otorgó en los artículos 66 y 67 al Ministerio del Trabajo la competencia del diseño, coordinación y seguimiento de los programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano; como también el de formular, adoptar, dirigir y evaluar la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población víctima del conflicto armado⁵.

No puede existir rehabilitación ni búsqueda de principios de reparación integral, cuando no se garantizan las condiciones mínimas de subsistencia a las personas afectadas por la violencia, entendiendo que encuadran dentro de estas condiciones mínimas, la posibilidad y derecho de tener un empleo digno, con una retribución justa, que le permita el cumplimiento de garantías y derechos constitucionales, lo que propia la posibilidad de rehabilitación.

Admitir el despido y la declaratoria de insubsistencia de personas grave y fuertemente afectadas por la violencia y por lo mismo, víctima del conflicto, es lo mismo que naturalizar la re victimización, sometiendo a la víctima que de por sí ya carga un pesado dolor sobre sus hombros, a situaciones de estrés ante la imposibilidad de proveerse a sí mismo y para su núcleo familiar lo mínimo vital, tal y como lo es el alimento, el vestido, estudio, salud, recreación y de por si, las situaciones que por demás hacen más agradable la existencia y la vida.

En tratándose de derechos de la mujer y la exposición a violación sistemática de derechos humanos, encontramos que la mujer ha sido el género más golpeado, quien ha sufrido el homicidio de familiares, compañeros y amigos, quien ha sido sometida violaciones y vejámenes sexuales y quienes han debido salir desplazadas de manera forzosa, lo que de suyo genera una deuda inconmensurable por parte del Estado, quien ha sido incapaz de garantizar los derechos fundamentales y las ha dejado a merced de la delincuencia, grupos armados irregulares y hasta de la misma institucionalidad.

En estas condiciones, las mujeres que buscan la rehabilitación de sus derechos, propenden y trabajan día a día por el mejoramiento de las condiciones vida propias y de todo su entorno familiar, siendo el elemento indispensable y que tiene mayor injerencia en dicha posibilidad, el desempeño de un empleo como medio para obtener las condiciones mínimas de subsistencia.

Bajo esta perspectiva, resulta lógico y porque no decirlo, obligatorio, dotar de beneficio como fuero laboral a las personas que sufren la violencia armada, pues no podemos caer en la re victimización, conduciendo a estas personas a un abismo sin salida, negándole toda posibilidad de superación y rehabilitación.

Persona Desplazada:

Frente al tema de Desplazamiento Forzado y el establecimiento irrestricto de la victima de tal flagelo como sujeto de especial protección, encontramos que la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado ampliamente, construyendo una responsable línea jurisprudencia, entre las que se encuentra la Sentencia T-677 de 2011 en donde se conceptúo frente a este tema:

(...)

- (i) **El desplazamiento en Colombia y el concepto jurídico expuesto por la legislación colombiana y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional**

⁵ Ministerio del Trabajo



El desplazado en Colombia, en razón del conflicto armado interno, se define por la Ley 387 de 1997, en el artículo 1º como “toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas, con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: Conflicto armado interno, disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones masivas de los Derechos Humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar o alteren drásticamente el orden público”, dicho concepto de desplazado se confirma en el Decreto 2569 de 2000, en su artículo segundo.

La Corte en sentencia T-227 de 1997 dejó ver la postura garantista y práctica frente al desplazamiento, ampliando el concepto de desplazado. Al respecto señaló: “[s]ea cual fuere la descripción que se adopte sobre desplazados internos, todas contienen dos elementos cruciales: la coacción que hace necesario el traslado y la permanencia dentro de las fronteras de la propia nación. Si estas dos condiciones se dan, como ocurre en el caso motivo de esta tutela, no hay la menor duda de que se está ante un problema de desplazados.”

(...)

“(a) ‘un problema de humanidad que **debe ser afrontado solidariamente por todas las personas, principiando, como es lógico, por los funcionarios del Estado**’ ; (b) ‘un verdadero estado de emergencia social’, ‘una tragedia nacional, que afecta los destinos de innumerables colombianos y que marcará el futuro del país durante las próximas décadas’ y ‘un serio peligro para la sociedad política colombiana’ ; y, más recientemente, (c) un ‘estado de cosas inconstitucional’ que ‘contraría la racionalidad implícita en el constitucionalismo’, al causar una ‘evidente tensión entre la pretensión de organización política y la prolífica declaración de valores, principios y derechos contenidas en el Texto Fundamental y la diaria y trágica constatación de la exclusión de ese acuerdo de millones de colombianos’ .”

Prosiguiendo, según la interpretación de la definición de desplazado, en sentencia C-327 de 2001 la Corte expuso que para:

“realizar una interpretación razonable al artículo 2 inciso 2 del decreto 2569 de 2000, se deben aplicar criterios de interpretación sistemática, teleológica, y más favorable a la protección de los derechos humanos. Siendo esto así, al aplicar la interpretación sistemática, se debe tener muy claro que el decreto contentivo del artículo en estudio es desarrollo reglamentario de una ley que reconoce el desplazamiento forzado como situación de hecho; a su vez, esta ley es desarrollo de un sistema constitucional al cual están incorporadas normas supranacionales como lo son los Principios Rectores de los Desplazamientos Internos, emanados de la ONU y el artículo 17 del Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949(como se dijo en la sentencia T-1635 de 2000), que buscan proteger a los desplazados y no exigen certificación de tal fenómeno de facto. Si se hace una interpretación teleológica de la norma, se observa que el fin de tal artículo es brindar protección y ayuda frente a una situación que, como se reconoce en el inciso primero de tal artículo, se da por la ocurrencia de los hechos de una manera estructurada. No requiere el citado artículo la necesidad del reconocimiento



oficial para la configuración del desplazamiento forzado en un caso concreto. Igualmente, realiza una interpretación en el sentido que más convenga a la finalidad de la norma, se encuentra que frente al tratamiento de tan grave situación como lo es el desplazamiento forzado, lo más razonable es entender que no se puede condicionar la existencia de una realidad a la afirmación de su configuración por parte de las autoridades. Finalmente, de acuerdo con el criterio hermenéutico de la interpretación más favorable a la protección de los derechos humanos. Al aceptar como válida tal interpretación, el inciso segundo de la norma en estudio se debe tomar como una serie de pautas para facilitar una organizada protección de los derechos fundamentales de los desplazados.”

De igual sentido, en sentencia T-468 de 2006 expuso que:

“no se puede tener como condición sine qua nom para el ejercicio de derechos fundamentales de los desplazados la certificación de la ‘condición de desplazado’, o, lo que es lo mismo, considerar que las personas que alegan serlo sólo tienen derecho de protección especial en la medida en que así lo consideren los funcionarios estatales correspondientes.”

(ii) **La mujer y su papel en el conflicto armado interno, frente al desplazamiento.**

La mujer y su rol en el conflicto armado interno, debe estudiarse desde (a) la mujer en el desplazamiento forzado y (b) el enfoque diferencial de la mujer en la guerra.

(a) EL desplazamiento forzado y la mujer.

El desplazamiento forzado en el conflicto armado interno de la mujer a nivel internacional y nacional debe ser considerado un acto de violencia, considerándose, desde el enfoque diferencial, **como un sujeto de especial protección**. Es por ello que la Corte, según el auto 092 de 2008, expuso que, de acuerdo con el bloque de constitucionalidad en Colombia, **a la mujer se le otorgó, por medio de autoridades estatales un trato preferente, con deberes especiales de atención y salvaguarda de los derechos fundamentales de la mujer**. Es así como en la sentencia T-025 de 2004, se señaló, “que respecto de las mujeres desplazadas se adopten medidas de diferenciación positiva, que atiendan a sus condiciones de especial debilidad, vulnerabilidad e indefensión y propendan, a través de un **trato preferente**, por materializar el goce efectivo de sus derechos fundamentales. El carácter de sujetos de especial protección constitucional de las mujeres desplazadas tiene su fundamento en múltiples mandatos constitucionales, así como en diversas obligaciones del Estado Colombiano en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario”

Por lo anterior, el citado Auto 092 de 2008, desarrolló los siguientes puntos: (i) Mandatos constitucionales específicos, los cuales, se basan en los argumentos jurídicos establecidos en la Constitución, **que obligan a la protección de la mujer**, entre los que se encuentran: el artículo 1º, que trata de la dignidad humana, según el cual, la confianza que la mujer ha depositado en el Estado, le debe permitir vivir según sus expectativas de vida; el artículo 2º, sobre la protección de la vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades por parte del Estado; el artículo 5º que da primacía de los derechos inalienables de la persona; el artículo 13º igualdad y libertad en el desarrollo del ser, y el deber estatal de luchar por la igualdad y la no discriminación por ningún factor, entre



esos, el género; el artículo 22°, sobre el derecho a la paz; el artículo 43°, referente a la igualdad entre hombres y mujeres, prohibición de discriminación hacia la mujer, en favor de la protección de la maternidad y las mujeres cabeza de familia.(ii) y las Obligaciones internacionales en el ámbito del Derecho Internacional Humanitario, que se ha implementado a través de tratados internacionales, ratificados por el Estado colombiano, en los que se ha tomado como norma consuetudinaria, la protección específica a la mujer en el conflicto armado interno, por ser sujeto de especial protección, aspecto que genera una obligación al Estado colombiano internacionalmente; y desde la creación de dos principios dirigidos a la mujer desplazada en el Derecho Internacional Humanitario, principio de distinción, que **es la protección que se le da por el desplazamiento a la mujer que queda desprotegida por los efectos de la guerra, en los casos de “las mujeres embarazadas, las madres con hijos pequeños, las mujeres cabeza de familia” , un trato diferencial en su atención y prevención, y el principio humanitario, que es la protección de las garantías fundamentales del ser humano, característica no sólo favorable a la mujer, sino a toda persona.**

(b) Prevención del desplazamiento interno y su impacto desproporcionado en la mujer frente al enfoque diferencial estricto.

Según el derecho internacional humanitario y el Derecho Internacional de Derechos Humanos, el Estado está en la obligación de proteger a la mujer en el conflicto armado, no sólo como víctima de la guerra, sino desde la prevención de daños y perjuicios, sobre todo en situación de desplazamiento. El papel de la mujer en la guerra requiere de políticas públicas guiadas por la implementación de garantías estatales que eviten el desplazamiento, una intervención en las zonas del conflicto, para evitar las secuelas del conflicto armado interno, con el fin de cumplir con la Constitución Política de Colombia, en su libertad, igualdad, no discriminación, paz, dignidad humana, el derecho de decidir dónde vivir, crecer, procrear, estudiar, la convivencia pacífica, entre otros.

Lo anterior, también debe cumplirse porque Colombia se obligó por medio del artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, a “adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: (...) (b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Ahora bien, la jurisprudencia en Colombia ha ido identificando las diversas razones del impacto diferencial en el conflicto armado interno. Es así como por medio de la Sentencia T-496 de 2008 la Corte Constitucional, indicó:

“(I) Por su condición de género, las mujeres están expuestas a riesgos particulares y vulnerabilidades específicas dentro del conflicto armado, que explican en su conjunto el impacto desproporcionado del desplazamiento forzado sobre las mujeres

(II) Como víctimas sobrevivientes de actos violentos que se ven forzadas a asumir roles familiares, económicos y sociales distintos a los acostumbrados, las mujeres deben sobrellevar cargas materiales y psicológicas de naturaleza extrema y abrupta, que no afectan de igual manera a los hombres. (...)”



La Corte constató en esa oportunidad, “que ambas series de factores causantes del impacto diferencial y agudizado del conflicto armado sobre las mujeres, se derivan a su turno de la persistencia y prevalencia de patrones sociales estructurales que fomentan la discriminación, exclusión y marginalización que de por sí experimentan las mujeres colombianas en sus vidas diarias, con los alarmantes niveles de violencia y subordinación que le son consustanciales tanto en espacios públicos como en privados, y que les ubica en una posición de desventaja en el punto de partida para afrontar el impacto del conflicto armado en sus vidas”

Por último, las cifras sobre el desplazamiento informan que la mayor población desplazada es de género femenino. Para el año 2009, las cifras del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses mostraba el desplazamiento de la mujer en altos índices. Según este estudio, en Colombia son 85% las mujeres sobrevivientes del conflicto armado, y un 80% son desplazadas con su núcleo familiar. (Negrilla y subrayado fuera del texto original.

Atendiendo a los planteamientos expuestos, encontramos que existe una especial protección de los sujetos víctimas del conflicto armado interno, específicamente del fenómeno del desplazamiento forzado, que obliga a las autoridades y entes estatales a ofrecer un **Tratamiento Diferencial Estricto**, o lo que es equivalente a establecer un trato preferente a las personas que intentan reingresar a la vida en sociedad después de haber sido excluidos y violentados en sus derechos más intrínsecos y fundamentales.

En el caso que se expone, se encuentra totalmente acreditada la calidad de desplazada de la parte accionante, así lo determina la correspondiente certificación expedida por la autoridad competente UARIV, lo que significa que la accionante se encuentra dentro de la categoría de sujetos destinatarios de especial protección y trato preferente, lo que de suyo conlleva a que la declaratoria de insubsistencia sea violatoria de derechos fundamentales al cercenar una vez más los derechos de una persona que ha sido cercenada, dejándola en inminente riesgo al desproveerla de la posibilidad de garantizar los ingresos mínimos para procurar su propia existencia y la de su núcleo familiar, lo que hace que se deba en el presente caso tutelar los derechos de la accionante procediendo a ordenar su reintegro en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual o mejor categoría.

Fuero Sindical.

“El fuero sindical es una figura jurídica protectora y garantista del ejercicio de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

"ARTICULO 405. DEFINICION. Modificado por el art. 1, Decreto Legislativo 204 de 1957. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo."

"ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;



- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARA GRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador."

El texto subrayado fue declarado inexecutable, es decir, contrario a la Constitución Política de 1991 por la Honorable Corte Constitucional, mediante sentencia C-201 de 2002.

"ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice."

Mediante sentencia C-593 de 1993, nuestro máximo tribunal constitucional manifestó respecto del fuero sindical del empleado público y el derecho de asociación sindical, lo siguiente:

"El Constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos, sino que le dio consagración constitucional al derecho que les reconocían la ley y la jurisprudencia anterior y amplió las garantías para su ejercicio, al no excluirlos del derecho al fuero sindical. Los empleados públicos tienen el derecho de constituir sus sindicatos sin intervención del Estado, de inscribir las correspondientes Actas de Constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y, en consecuencia, tendrán legalmente unos representantes sindicales a los cuales no se puede negar que el Constituyente de 1991 reconoció: "el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

'La ampliación que hizo el Constituyente de 1991 de la figura del fuero sindical para los representantes de los sindicatos de empleados públicos, señala inmediatamente la necesidad de un desarrollo legislativo del artículo 39 de la Carta, pues al menos los artículos 2, 113 y 118 del Código de Procedimiento Laboral, son inaplicables a los servidores públicos'



"La sola circunstancia de ser empleado público, no es óbice para que una persona goce de fuero sindical. No obstante, la concurrencia de otras circunstancias sí puede inhibir la existencia del fuero. Tal sería: el ser funcionario o empleado que ejerza jurisdicción, autoridad civil o política, o cargos de dirección administrativa."

No obstante, mediante sentencia T- 424 de 2010, Magistrado ponente: Juan Carlos Henao Pérez, la misma Corporación se ha pronunciado modificando la aseveración que se citó previamente al manifestar que no eran aplicables los artículos 113 y 118 del Código de Procedimiento Laboral a los servidores públicos, así:

"9. Mediante el artículo 39 de la Constitución Política, se elevó a rango constitucional la garantía del fuero sindical.

10. Por su parte, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), establece que los empleados públicos gozan de la garantía del fuero sindical, salvo aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

A su vez, de acuerdo con el artículo 405 del CST, la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

En este mismo sentido, en el literal c) del artículo 406 del CST se establece que los miembros de la junta directiva de todo sindicato están amparados por el fuero sindical. Y en el numeral 1° del artículo 407 de esa misma normatividad, se establece que cuando la junta directiva se componga de más de cinco principales y más de cinco suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono.

Adicionalmente, en el artículo 408 del CST se establece que el patrono, **para poder despedir a un trabajador aforado**, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, **debe obtener el permiso del juez competente**, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa. De allí que si se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido. Y, si fue desmejorado o trasladado, "se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones".

Como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, el artículo 410 del CST señala las siguientes: "a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días y, b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del (CST) para dar por terminado el contrato laboral.

Finalmente, de acuerdo a la sentencia C-9232 de 2005, según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para otorgar el permiso para levantar el fuero sindical, sin importar la naturaleza de la relación laboral. En esta medida, 'a la jurisdicción ordinaria laboral corresponde conocer de los conflictos de reintegro por fuero sindical de los empleados públicos, a través de los procedimientos establecidos en el Código de Procedimiento Laboral El procedimiento que se debe seguir para el levantamiento del fuero sindical es el establecido en los artículos 113 Ibídem del Código Procesal del Trabajo.

En este punto, el Consejo de Estado, en otras de sus decisiones, en Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Consejero ponente: Carlos Arturo Orjuela Góngora, Radicación No. 3480 del 17 de febrero de 1994, se pronuncia así:



“No puede concebirse el ejercicio del derecho de asociación sindical sin una vinculación directa con la existencia de líderes o directivos que requieren instrumentos adecuados para su labor de defensa y representación de los asociados. Tan cierto es ello, que el artículo 39 de la Carta de 1991, ya citado, dice que "se reconoce a los representantes sindicales, el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión, y entre esas garantías se encuentran, precisamente, los llamados permisos sindicales. (...).”

Naturalmente, esos permisos temporales o transitorios deben ajustarse al estricto cumplimiento de funciones o actividades sindicales, porque de lo contrario, se afectaría injustificadamente el servicio público; por ello, es lo deseable que en el propio acto administrativo que los concede se hagan constar específicamente aquellas, con el fin de evitar abusos y distorsiones que nada tengan que ir con la protección y amparo del derecho de asociación sindical.

Por otra parte, la Sala quiere dejar sentado que no se ajustan a la filosofía de esta figura, -en el sector público -, las prórrogas indefinidas o continuas que, sin soporte alguno, convierten esa clase de permisos en permanentes. (Negrillas fuera de/texto original)

Para finalizar este punto, se precisa resaltar que el fuero sindical tiene su fundamento en normas de rango constitucional que aplica tanto para trabajadores particulares, trabajadores oficiales y empleados públicos de cualquier orden, ya sea nacional, departamental o territorial que cumplan con lo estipulado en las normas precitadas.

También es importante agregar que dicha figura jurídica constituye una garantía al ejercicio del derecho de asociación, libertad sindical, y negociación colectiva, puesto que, brinda al miembro del sindicato perteneciente a la Junta Directiva la protección necesaria para poder ejercer sus funciones sin temor a sufrir retaliaciones con ocasión del desarrollo de las mismas.

Procedimiento para el levantamiento del fuero sindical. Garantía de protección. Jurisprudencia constitucional.

La Honorable Corte Constitucional, a través de la sentencia C-1232 de 2005, Magistrado ponente: Alfredo Beltrán Sierra, a propósito de examen de la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 49 (parcial) de la Ley 712 de 2001 que adiciona el artículo 118 A al Código Procesal del Trabajo, se pronunció sobre el procedimiento que se debe seguir para el levantamiento de fuero sindical como garantía de protección de esta figura:

Por su parte, el párrafo 1° del artículo 12 de la Ley 584 de 2000, que modifica el artículo 406 del C.S.T., consagra expresamente el fuero sindical para los empleados públicos, así: Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 405 a 411 señalan que comprende y a quiénes cubre dicho fuero. Lo que interesa destacar es que la garantía de fuero sindical se encuentra regulada bajo un procedimiento. Cabe recordar que el procedimiento para el levantamiento del fuero sindical, así como el trámite de la demanda del empleado a quien no se ha respetado dicho fuero lo regula por su parte el Código Procesal del Trabajo en los artículos 113 a 118. Valga agregar que, en todo caso, artículo 408 del C S del T, señala que el juez de conocimiento negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo sino comprobare la existencia de una justa causa. Por tanto, si se comprueba entonces, que el trabajador fue despedido sin (sujeción a estas normas se ordenará su reintegro y se indemnización, los salarios dejados de percibir. En el caso de traslado o desmejora se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde prestaba sus servicios y se ordenará las correspondientes indemnizaciones. Como justas causas para el despido el artículo 410 las señala. Como justas causas que permiten que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, aparecen: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total



o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

El empleador que no respeta el fuero sindical como lo establece el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el retiro, desmejora o traslado del trabajador aforado será ilegal, procediendo entonces la acción de reintegro, a través de un proceso especial. De la obtención del permiso cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral, con la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y seguridad social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 712 de 2001.

Para finalizar, debe indicarse que el trabajador particular o servidor público beneficiario del fuero sindical, ostenta los siguientes derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

Aclarando que de acuerdo con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, gozaría de fuero sindical el trabajo particular o servidor público que se encuentre dentro de los supuestos indicados en los literales c, y d, ello implica, que podría tratarse de:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
3. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
4. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más”⁶

PRUEBAS

1. Decreto No. 000978 del 17 de febrero de 2004 junto con las constancias de notificación.
2. Decreto No. 002233 del 30 de julio de 2004 junto con la constancia de notificación
3. Decreto 000272 del 16 de abril de 2021. Insubsistencia.
4. Oficio No. CAQ2021EE016415 del 13 de mayo de 2021. notificación insubsistencia.
5. Derecho de petición radicado por la Docente ante la secretaria de Educación y AICA.
6. Certificación UARIV del 14 de octubre de 2020. Víctima de Violencia.
7. Certificación del 24 marzo de 2021 expedida por FAMAC
8. Declaración Extra Juicio No. 1529 del 11/05/2021. Madre Cabeza de Familia.
9. Declaración Extra Juicio No. 1842 del 11/05/2021. Madre Cabeza de Familia.
10. Declaración Extra Juicio No. 1530 del 11/05/2021. Madre Cabeza de Familia
11. Certificación de tenencia de la menor Yoselin Yiseth Morales Moreno expedida por el Comisario de Familia de Solita Caquetá
12. Copia Cedula Carmelina Agualimpia Mosquera
13. Copia de tarjeta de identidad de la menor Yoselin Yiseth Morales Moreno
14. Registro Civil de Nacimiento de Yoselin Yiseth Morales Moreno con NIUP 1.117.511.358.
15. Acta de Registro No. 0006 del 14 de febrero de 2019 depositada ante el Ministerio del Trabajo – Fuero Sindical

ANEXOS

⁶ Concepto 117837 Bogotá, D.C. 15 JUL 2014 ASUNTO: Radicado No. 81439 Fuero sindical - contrato a término fijo



- Poder legalmente conferido para el ejercicio de la presente acción.
- Los documentos aducidos en el acápite pruebas.

NOTIFICACIONES

El suscrito apoderado:

En la Secretaría de su Despacho o en la Calle 16A No. 6-100 Edificio Normandía – Oficina 206 Barrio siete (7) de agosto de la Ciudad de Florencia, Caquetá, Celular 3118479262, Email. coyarenas@hotmail.com - coyarenas@gmail.com

La Accionante:

Al abonado telefónico 313 349 9629 y correo electrónico yoselin0520018@gmail.co

La Accionada:

Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro de la Ciudad de Florencia, Caquetá, con Correo Institucional contactenos@caqueta.gov.co y correo para notificaciones judiciales conforme lo dispone el Decreto 806 de 2020 el Email. ofi_juridica@caqueta.gov.co

Cordialmente,

YEISON MAURICIO COY ARENAS

C.C. 1.117.501.052 de Florencia, Caquetá

T.P. 1202.745 del C. S. de la J.