

D-10666
ok

Medellín, Enero de 2015

Honorables Magistrados
CORTE CONSTITUCIONAL
E. S. D.

18 FEB 2015

RMS
4-529m



Ref: Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 15 de la ley 986 de 2005.

CARLOS FERNANDO SOTO DUQUE, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 75.095.795; JOSE DAVID RAMIREZ SANTA, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.037.610.606, JORGE MARIO LÓPEZ SANCHEZ, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 8.403.744; JUAN DAVID MEJÍA FERNANDEZ, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.152.202.042; JAIME ALBERTO PEREZ CASTRO, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.216.714.129; SINDY LORENA CALDERON CHALA, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.117.519.677; WILMER ESNEIDER HINOJOSA GALINDO mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.065.663.587; LEWIS SAMIR MOSQUERA MARTINEZ, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.077.462.811; JOSE ELMER OSORIO BRAND, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 71.650.690; VANESSA MUÑOZ VASQUEZ, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 1.152.186.692; ANA MARÍA MEJÍA CORREA, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 1.214.716.524; ANGELA PATRICIA SERNA GARCÍA, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 1.152.689.287, MAYLENG RAYO CHING, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 40.993.778; DIBIA RUTH BARRIOS VARON, mayor de edad, ciudadana colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 42.890.311; JUAN FELIPE SANCHEZ LÓPEZ, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 15.265.647; JAVIER MAURICIO SUAREZ SALAZAR, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.096.948.142; RUBER REDINE RENDON RODRIGUEZ, mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 7.691.644; JORGE IVAN GÓMEZ GIRALDO; mayor de edad, ciudadano colombiano, identificado con la cédula de ciudadanía No 71.334.111; CENAIDA MARTINEZ, mayor de edad, ciudadana Colombiana, identificada con la cédula de ciudadanía No 1152451355 docente y estudiantes de la universidad SANTO TOMÁS, sede Medellín: formal y expresamente mediante el presente escrito, en uso de nuestros derechos y deberes consagrados en el numeral 6 del artículo 40 y en el numeral 7 del artículo 95 de la Constitución Política, con el fin de interponer la acción de inconstitucionalidad contra la expresión "En el caso de trabajador con contrato laboral a término fijo, hasta el vencimiento del contrato" del numeral segundo del artículo 15 de la ley 986 de 2005.

"De conformidad con el boletín No 15 de la FUNDACIÓN PAÍS LIBRE entre enero y junio de 2014 han sido secuestradas 135 personas en Colombia".

NORMA ACUSADA

A continuación se transcribe la norma acusada subrayando y resaltando la parte pertinente.



Artículo 15. Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado. El empleador deberá continuar pagando el salario y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles. También deberá continuar este pago en el caso de servidores públicos que no devenguen salarios sino honorarios. Dicho pago deberá realizarse al curador provisional o definitivo de bienes a que hace referencia el artículo 26 de la presente ley. Este pago se efectuará desde el día en que el trabajador, sea este particular o servidor público, haya sido privado de la libertad y hasta cuando se produzca una de las siguientes condiciones:

1. En el caso de trabajador con contrato laboral a término indefinido, hasta cuando se produzca su libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta.
2. En el caso de trabajador con contrato laboral a término fijo, hasta el vencimiento del contrato, o hasta cuando se produzca su libertad o se compruebe la muerte o se declare la muerte presunta si alguno de estos hechos se produce con anterioridad a la fecha de terminación del contrato.
3. En el caso de servidor público hasta cuando se produzca su libertad, o alguna de las siguientes circunstancias: Que se compruebe su muerte o se declare la muerte presunta o el cumplimiento del período constitucional o legal, del cargo.
4. El cumplimiento de la edad y los requisitos para obtener la pensión, caso en el cual corresponde al curador iniciar los trámites para solicitar su pago.

No podrá reconocerse un pago de salario u honorarios superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, excepto en aquellos casos de secuestro ocurridos con anterioridad a la expedición de esta ley en los que se mantendrán las condiciones laborales previamente establecidas.

El empleador deberá continuar pagando las prestaciones sociales del secuestrado, atendiendo a las reglas de pago señaladas en los numerales 1 al 4, así como también los aportes al sistema de seguridad social integral.

Parágrafo 1º. Al secuestrado con contrato laboral vigente al momento que recobre su libertad, se le deberá garantizar un período de estabilidad laboral durante un período mínimo equivalente a la duración del secuestro, que en todo caso no exceda un año, contado a partir del momento que se produzca su libertad. Igual tratamiento tendrán los servidores públicos, salvo que el secuestrado cumpla la edad de retiro forzoso, o que se cumpla el período constitucional o legal del cargo. También se exceptúan de este beneficio a las demás personas que cumplan con la edad y requisitos para obtener pensión, tal como lo dispone el numeral 4 de este artículo. Lo anterior no obsta para que, si llegare a ser necesario, durante el período de estabilidad laboral se dé aplicación a las causales legales de terminación del vínculo laboral por justa causa o tenga lugar la remoción del cargo con ocasión del incumplimiento de los regímenes disciplinario, fiscal o penal según el caso.

Parágrafo 2º. Por regla general, el curador provisional o definitivo de bienes deberá destinar en forma prioritaria los dineros que reciba en virtud de lo

dispuesto en este artículo, para atender las necesidades de las dependientes económicamente del secuestrado.



Parágrafo 3°. En el evento contemplado en el numeral 2 de este artículo y en el caso del cumplimiento del período constitucional o legal del cargo en el caso de servidores públicos, el fiscal o el juez competente podrán determinar la continuidad en el pago de los salarios u honorarios más allá del vencimiento del contrato o del período correspondiente, y hasta tanto se produzca la libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta del secuestrado, si al ponderar los elementos de juicio a su alcance, infiere que entre el desempeño del trabajador como servidor público o particular y las causas del secuestro existe un vínculo inescindible.



Parágrafo 4°. Los miembros de la Fuerza Pública secuestrados mantendrán su sueldo básico asignado y un promedio de los haberes devengados durante los últimos tres (3) meses. El tiempo que duren privados de su libertad será contabilizado como tiempo de servicios. Los miembros de la Fuerza Pública secuestrados serán ascendidos cuando cumplan el tiempo reglamentario. Al cónyuge y los hijos de los miembros de la Fuerza Pública secuestrados se les reconocerán los derechos adquiridos en materia de salud, educación y servicios sociales.

NORMAS CONSTITUCIONALES QUE SE CONSIDERAN INFRINGIDAS

Artículos: 1, 2, 5, 11, 13, 25, 42, 48, 53, 93, 95.

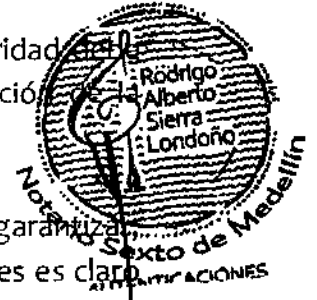
ARGUMENTOS DE VULNERACIÓN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES

Artículo 1 porque existe un trato desigual que afecta la dignidad humana tanto del trabajador como de la familia del secuestrado, pues durante su secuestro no cuenta con su libertad ni autonomía personal para desarrollar una labor que le permita tener unas condiciones materiales de existencia mínimas para él y su núcleo familiar.

En sentencia T-008 de 1992. MP Fabio Morón Díaz se dijo: "Por eso, es a través del trabajo que el individuo, puede ejercer una actividad libre, encaminada a obtener unos medios de subsistencia suficientes para vivir con dignidad, él y su familia".

Igualmente se vulnera el principio de solidaridad, por cuanto en el caso de los trabajadores con contrato a término fijo, que son la mayoría en el país, la protección iría por unos pocos meses, y no es posible medir la solidaridad en el caso del secuestro en ese mismo término, puesto que al final de dicho periodo tanto el secuestrado como la familia siguen teniendo necesidades básicas de salud, vivienda, comida y educación

entre otras. Al principio y deber no se le puede poner un plazo, la solidaridad persistir mientras que subsistan las causas que dieron origen a la aplicación misma.



Artículo 2, por cuanto la redacción de la norma demandada en lugar de garantizar disminuye la protección de la mayoría de los trabajadores secuestrados, pues es claro que son mucho más las vinculaciones a término fijo que a término indefinido.

En sentencia C – 394 de 2007, se manifestó que:

De igual manera, del artículo 2º superior, según el cual son fines esenciales del Estado “garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”, así como deber de las autoridades “proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”, derivan deberes generales de protección de los derechos fundamentales de todas las personas residentes en el país, máxime cuando quiera que éstas hayan sido víctimas de crímenes de guerra o delitos de lesa humanidad como el secuestro, la toma de rehenes o la desaparición forzada de personas.

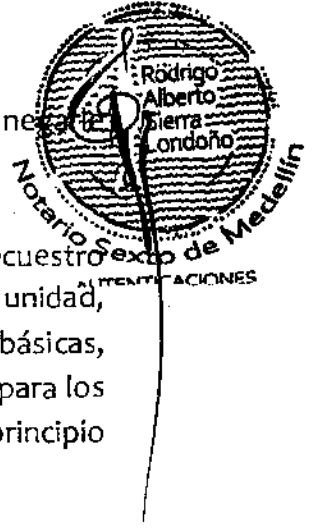
Artículo. 5: porque se vulnera el derecho y protección a la familia considerada como núcleo fundamental de la sociedad y como un derecho inalienable de la persona, es decir, inherente a ella, y por lo tanto susceptible de protección especial por parte del Estado.

Artículo 12: “Nadie será sometido a desaparición forzada...”, por cuanto el Estado no garantiza la libertad y autonomía personal y deja desprotegidos a los trabajadores que ostentan una modalidad de terminación de un contrato de trabajo.

Artículo. 13: porque hay un trato discriminatorio y desigual sin razones válidas, frente a situaciones fácticas similares por cuanto:

- a) Ambos casos son del sector particular.
- b) En ambos casos se trata de un contrato de trabajo.
- c) La finalidad de la ley 986 de 2005 no es la protección de una modalidad de duración del contrato de trabajo sino la protección del mínimo vital de las víctimas y de la familia del secuestrado.
- d) Tanto en un contrato a término fijo como en un contrato a término indefinido se tienen los mismos derechos y obligaciones.
- e) Las víctimas del secuestro y sus familias tienen las mismas afectaciones, derechos y necesidades independientemente de la modalidad de terminación del contrato de trabajo.





Art. 25: Porque no es su voluntad lo sucedido y terminarle el contrato implica negarle el derecho al trabajo y al sustento propio y de su familia.

Art. 42: Porque siendo la familia el núcleo de la sociedad, el insuceso del secuestro genera en ella tal inestabilidad emocional que es destructiva de su armonía y unidad, por no contar con el mínimo vital que requiere para subsanar las necesidades básicas, como lo son la vivienda, la salud, el alimento, la seguridad social, la recreación para los niños y que les permitan garantizar la dignidad humana como derecho y principio fundamental.



Art. 48: Porque se afecta la seguridad social que además se funda también en el principio de solidaridad, pues al no tener sustento las personas quedan sin la posibilidad de afiliarse directamente al sistema y quedan supeditados a la realización de diversos trámites para ser beneficiarios del régimen de salud subsidiado que no tiene las mismas garantías del régimen contributivo, pero además el secuestrado pierde la posibilidad que se siga cotizando para el subsistema de pensiones.

En la sentencia c - 529 de 2010, se estableció frente a la solidaridad y seguridad social:

“El derecho a la seguridad social descansa en los principios constitucionales de solidaridad y efectividad de los derechos fundamentales, por lo tanto, el primer principio irradia todo el ordenamiento jurídico y se manifiesta en numerosas instituciones y valores constitucionales. El principio de solidaridad, ha dicho esta Corporación múltiples veces, permite que el derecho a la seguridad social se realice, si es necesario, a través de la exigencia de prestaciones adicionales por parte de las entidades que han cumplido con todas sus obligaciones prestacionales, conforme a lo establecido en las leyes. El principio aludido también impone un compromiso sustancial del Estado en cualquiera de sus niveles (Nación, departamento, municipio), así como de los empleadores públicos y privados en la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias”.

Art. 53: Igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores, mínimo vital. Estas premisas constitucionales se vulneran porque precisamente al estar privado de su libertad y autonomía personal, el trabajador no tiene la oportunidad, la posibilidad de ingresar al mercado laboral, es decir, se encuentra en imposibilidad física de acceder a un empleo que le garantice su mínimo vital y a su familia que dependa de él.

ARTICULO 95 (NUMERAL 2). Por cuanto dicha norma establece que es deber de los ciudadanos *“Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”.*

La expresión demandada le pone un límite al deber de solidaridad de acciones humanitarias que van sólo hasta el vencimiento del contrato, es decir, unos pocos meses, como si después de ese término los diversos bienes constitucionales no necesitaran protección, como si el trabajador al vencimiento del término contractual

no necesitara ayuda; por tanto, dicha norma si bien puede ser racional, es irrazonable a la luz de la constitución y los bienes que protege.



Art. 93: Por cuanto se vulneran las siguientes normas de derecho internacional en aplicación del bloque de constitucionalidad:



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: (aprobado ley 74 de 1988-diciembre 26) (de obligatorio cumplimiento).

PREAMBULO: Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana, Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanas, Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto

ARTICULO 2 (NUMERALES 1 Y 2) :

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.
2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

ARTÍCULO 6 (NUMERAL1):

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

ARTICULO 7 (LITERAL A-ii)

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

**ARTICULO 10 (NUMERAL 1):**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges

ARTICULO 11 (NUMERAL 1):

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento

Pacto de San José de Costa Rica: (LEY 16 DE 1972-DICIEMBRE 30)

ARTICULO 17:

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado

ARTICULO 26:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

PROTOCOLO DE SAN SALVADOR: (LEY 319 DE 1996) (fuente de interpretación).

PROTOCOLO:

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos

proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de ingresar progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades.

ARTICULO 1:

Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

ARTICULO 6 (NUMERALES 1 Y 2):

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo

ARTICULO 7 (LITERAL A):

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción

ARTICULO 15 (NUMERAL 1): 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material

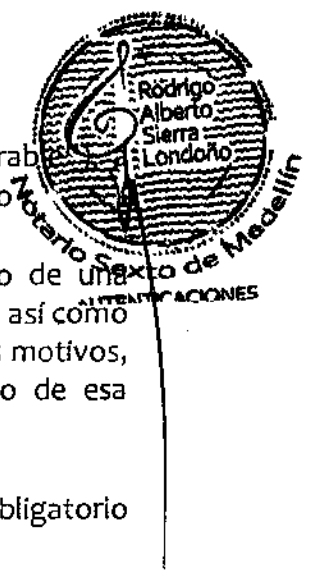
CONVENIOS DE GINEBRA Ley 5 de 1960

Protocolo II de Ginebra: PROTOCOLO ADICIONAL A LOS CONVENIOS DE GINEBRA DEL 12 DE AGOSTO DE 1949 RELATIVO A LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LOS CONFLICTOS ARMADOS SIN CARÁCTER INTERNACIONAL (PROTOCOLO II), DEL 8 DE JUNIO DE 1977 (Ley 171 de 1994). (De obligatorio cumplimiento).

ARTICULO 2 (NUMERALES 1 Y 2)

El presente Protocolo se aplicará sin ninguna distinción de carácter desfavorable por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión o creencia, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento u otra condición o cualquier otro





criterio análogo (denominada en adelante “distinción de carácter desfavorable”) a todas las personas afectadas por un conflicto armado en el sentido del artículo 5.

2. Al fin del conflicto armado, todas las personas que hayan sido objeto de una privación o de una restricción de libertad por motivos relacionados con aquél, así como las que fuesen objeto de tales medidas después del conflicto por los mismos motivos, gozarán de la protección prevista en los artículos 5 y 6 hasta el término de esa privación o restricción de libertad.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (De obligatorio cumplimiento)

PREAMBULO

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

ARTICULO 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

ARTICULO 16 (NUMERAL 3)

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

ARTICULO 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

ARTICULO 23 (NUMERAL 3)

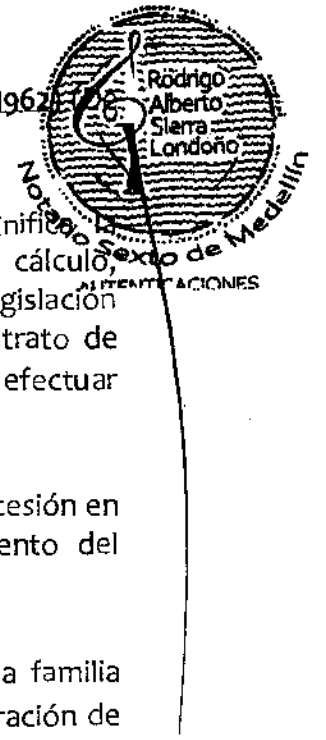
Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

ARTICULO 25 (NUMERAL 1)

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.



CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, 1949 (NÚM. 95) (LEY 54 DE 1962) (obligatorio cumplimiento).



ARTICULO 1: A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar.

Artículo 10 numeral 2: "El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia."

Todas las anteriores normas referidas buscan proteger tanto el trabajo, la familia como el mínimo vital, sin establecer diferencia alguna en la modalidad de duración de un contrato, y la razón es la entidad de los bienes superiores que se buscan proteger.

Es por lo tanto desigual, que tratándose de las mismas necesidades causadas por unos mismos delitos, en este caso, el secuestro o los demás a los que se ha extendido la protección de conformidad con la jurisprudencia constitucional; conceder una protección disminuida a los familiares de aquellos trabajadores con contrato a término fijo, en contraste con los familiares de trabajadores con contrato laboral a término indefinido. También sería agravar la situación de por sí infortunada por la cual ya están pasando, con la afectación de su mínimo vital, ante la carencia de recursos económicos que les permita subsistir en condiciones dignas.

De las normas constitucionales referidas y la ley 986 de 2005, podemos decir que los temas a los cuales se refiere la presente demanda o los bienes constitucionales en juego son los siguientes:

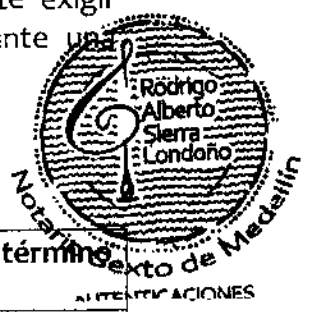
- Solidaridad.
- Igualdad.
- Familia.
- Mínimo vital.

De lo anterior se colige por tanto, que se estaría en contravía con estos preceptos constitucionales y con tratados internacionales ratificados por Colombia, por vía de Bloque de Constitucionalidad (que regulan las medidas de protección a otras personas privadas de la libertad, como las víctimas de desaparición forzada y de conflicto armado), al negar la continuidad en el pago a los familiares de los trabajadores secuestrados con contrato a término fijo, pues se estaría sometiendo a éstos a condiciones de vulnerabilidad.

También se desconoce la Constitución Política al desconocer el deber de solidaridad consagrado en el artículo 95, numeral 2, que " se activa y se torna vinculante para las personas e instituciones, cuando de por medio está la salud y la vida de los individuos, sobre todo de aquellos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como es el



caso del autor". (Corte Constitucional. Sentencia SU-256-96) y que permite exigir acciones positivas a todos los individuos en favor de sus semejantes, ante una situación de perjuicio irremediable.



Demostración del trato diferente y desigual y discriminatorio:

	Contrato a término fijo.	Contrato a término indefinido.
Pago de salarios y prestaciones sociales.	Hasta el vencimiento del contrato, o hasta cuando se produzca su libertad o se compruebe la muerte o se declare la muerte presunta.	Hasta cuando se produzca su libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta.
Derecho a la continuidad de pago de salarios y prestaciones sociales.	Una vez vencido el término del contrato inicial o de la prórroga, se debe obtener autorización del juez competente, pero no se establece cuál es el juez competente, ni mediante qué procedimiento, o en qué momento procesal se puede solicitar ni cuál es el término para responder.	Opera por ministerio de la ley durante el tiempo de secuestro.
Vínculo entre la labor desempeñada y el secuestro.	Una vez vencido el término del contrato inicial o de la prórroga, se debe obtener autorización del juez competente, si al ponderar los elementos de juicio a su alcance, infiere que entre el desempeño del trabajador como servidor público o particular y las causas del secuestro existe un vínculo inescindible . Lo anterior sin especificar el momento procesal oportuno, que normalmente sería en la sentencia penal.	Es irrelevante.

¿PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER?

¿En virtud del artículo 13 de la constitución política y de conformidad con el artículo 15 numeral 2 de la ley 986 de 2005 Existe un trato desigual en cuanto a los trabajadores con contrato a término fijo y los trabajadores con contrato a término indefinido?

¿De existir un trato diferente el mismo es discriminatorio o cuenta con un fin constitucionalmente válido?

Consideramos respetuosamente que el trato es desigual y que las anteriores diferencias constituyen un trato irrazonable y desproporcionado por lo siguiente:



Primero: Porque ambos contratos de trabajo conllevan los mismos derechos del trabajador y las mismas obligaciones a cargo del empleador en condiciones normales, siendo la única diferencia no fundamental, la forma de duración o terminación del mismo.

Segundo: Porque en ambos se busca garantizar la igualdad, el mínimo vital, el núcleo familiar, la dignidad humana.

Tercero: A nivel legal y en virtud del artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, sin importar el término de duración, el contrato de trabajo se suspende: Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Dicha suspensión implica que ni el empleador está obligado a pagar el salario ni el trabajador a prestar el servicio; sin embargo se da una protección especial a quien tiene contrato de trabajo a término indefinido y dicha medida es irrazonable tanto para el empleador como para el trabajador; para el empleador porque castiga a quién da más garantías a los trabajadores (cuando se contrata a término indefinido) y premia a quién da menos garantías a los trabajadores (cuando se contrata a término fijo), sin embargo cuando la ley los obliga en virtud del principio y deber de solidaridad, no es razonable a la luz de la constitución el trato diferente para los trabajadores, por cuanto la norma no busca proteger una modalidad de duración de un contrato, si no que busca garantizar unos bienes y valores constitucionales como son la familia, el trabajo, el mínimo vital, la dignidad humana, y tanto los trabajadores a término fijo como los trabajadores a término indefinido tienen los mismos derechos; y si bien en el parágrafo del artículo se establece que el juez competente podrá ordenar la continuidad de los pagos en los contratos a término fijo cuando encuentre que el secuestro tiene un vínculo inescindible con la labor desarrollada en virtud del contrato de trabajo, no se establece cuál es el juez competente (que asumimos es el penal de conocimiento o de garantías) y tampoco se establece cuál es el momento procesal para solicitar la protección (que podría ser a través del juez de garantías solicitando medidas de protección para las víctimas), pero tampoco se establece cuál es el momento procesal para tomar la decisión (que si es por parte del juez de control de garantías, sería el día de la audiencia, no obstante obedecería a un criterio discrecional del juez porque no se habrían discutido las pruebas en el juicio) y si la decisión le corresponde al juez de conocimiento, la decisión sería en la sentencia para poder predicar la existencia del delito, lo que generaría un término demasiado extenso en el que la familia quedaría desprotegida.

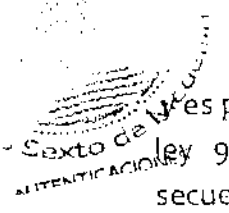
El trato desigual es discriminatorio porque no obstante encontrarse los trabajadores en circunstancias fácticas similares porque ambos tienen contrato de trabajo así el término de duración sea distinto (pues el término de duración no es un elemento esencial del contrato de trabajo) y en ambos opera la protección en virtud del delito de secuestro o desaparición forzada, y en ambos se protegen los mismos bienes

constitucionales, se hacen exigencias mucho más gravosas en la modalidad a término fijo, puesto que la protección opera solo por el término de duración del contrato, y la continuidad del pago con posterioridad a éste exige la prueba del vínculo inescindible entre la labor prestada en razón del contrato de trabajo y el secuestro, y la decisión depende de la decisión discrecional del juez; exigencias que no existen en el contrato de trabajo a término indefinido.



La ley 986 de 2005 tiene por objeto:

... establecer, en virtud del principio de solidaridad social y del cumplimiento de los deberes del Estado consagrados en la Constitución Política, un sistema de protección a las víctimas del secuestro y sus familias....



Es por tanto irrazonable y arbitrario que a la luz de la constitución, el artículo 15 de la ley 986 de 2005, le dé mayor protección y garantías a la familia de aquellos secuestrados que posean contrato laboral a término indefinido que a aquellos que tengan un contrato a término fijo, cuando en el caso de un secuestro la perdida es igual tanto para la familia de un trabajador a término indefinido como para la familia de un trabajador a término fijo.

En palabras del doctor Hernando Barreto Ardila "Es decir, en principio el legislador se encuentra facultado para establecer tratamiento diferencial a las personas, sí y solo sí, esa desigualdad se deriva de un juicio de proporcionalidad que la justifica. Se exige allí, a la par de la proporcionalidad entre la medida y su pretensión, que exista un criterio de razonabilidad para la diferenciación en consecuencia, no existiendo proporcionalidad entre la norma (medio) y su fin, que justifique el gravamen, se habrá quebrantado el derecho a la igualdad".¹

Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia C- 530 de 1993, con respecto al principio de igualdad, ha expresado: " El principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Carta permite conferir un trato distinto a diferentes personas siempre que se den las siguientes condiciones: que las personas se encuentren efectivamente en distinta situación de hecho; que el trato distinto que se les otorga tenga una finalidad; que dicha finalidad sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los valores y principios constitucionales; que el supuesto de hecho -esto es, la diferencia de situación, la finalidad que se persigue y el trato desigual que se otorga- sean coherentes entre sí o, lo que es lo mismo, guarden una racionalidad interna; que esa racionalidad sea proporcionada, de suerte que la consecuencia jurídica que constituye el trato diferente no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifican.

¹ Olano García, Hernán Alejandro, Constitución Política de Colombia, Stilo Impresores Ltda. Bogotá, D.C. pág.68.

Aquel acto por el que se le priva de libertad de forma ilegal a una persona llamada secuestro, genera múltiples problemas de carácter psicológico tanto para el secuestrado como para su familia; esto constituye una carga muy grande para el cual sufre un gran trastorno en el desarrollo de su vida cotidiana; es totalmente desproporcionado que adicional a la carga psicológica, la familia tenga que cargar con problemas económicos por la ausencia de aquel miembro que se encuentre secuestrado y es aún más desproporcionado que lo tenga que padecer por razones del contrato laboral que el secuestrado poseía al momento de su secuestro, no hay razón para que la familia de un secuestrado con contrato laboral a término indefinido reciba mayores garantías que la familia de un secuestrado con contrato laboral a término fijo.

Además no puede pasarse por alto que las conductas de toma de rehenes, desaparición forzada y secuestro son delitos de ejecución permanente o continuada hasta tanto se produzca la liberación o se compruebe la muerte de la víctima.

En sentencia C – 394 de 2007 se expresó que:

11.- En la ponencia para primer debate al proyecto de ley 20 de 2004 – Senado², los ponentes indicaron que el propósito de expedir esta normatividad era, principalmente, sistematizar de manera comprehensiva las medidas de protección en favor de los secuestrados y sus familias, a fin de mitigar las graves consecuencias del flagelo del secuestro en el país. De esta manera, era importante adoptar una legislación que llenara los vacíos presentes en la ley, que hasta ese momento eran llenados por vía judicial en los casos concretos. Al respecto expresaron:

“El proyecto plantea una serie de medidas que pretenden evitar en el futuro situaciones injustas que afectan hoy a los colombianos secuestrados y sus familias, agravando su padecimiento, tales como el cobro de obligaciones a cargo del secuestrado, la desprotección en materia de seguridad social de las familias, la falta de claridad frente al pago de salarios, la pérdida de derechos por el vencimiento de términos procesales judiciales o administrativos que no pudo cumplir la persona retenida, entre otros. Se trata de problemas que surgen por vacíos legales que para casos específicos han tenido que ser resueltos por vía judicial, y que por el impacto que generan deben ser previstos por la ley de manera general.”

De conformidad con lo anterior, la finalidad de la norma es proteger a las víctimas del secuestro y sus familias y no la protección de una modalidad contractual, entre otras cosas porque no son los contratos sino las personas, las que tienen derechos fundamentales y necesidades.

² Ver antecedentes de la Ley 986 de 2005 en la Gaceta del Congreso No. 556 de 17 de septiembre de 2004.

Dicha diferenciación de protección entre los contratos a término fijo y los contratos a término indefinido no encuentra un fin constitucionalmente válido y razonable para proteger los bienes que se busca proteger.

No existe ninguna razón constitucionalmente válida que justifique suministrar una protección disminuida a la familia de un secuestrado o desaparecido que sea trabajador particular con contrato a término fijo, respecto de la familia de un secuestrado o desaparecido que se desenvuelva con un contrato a término indefinido, pues tanto en este caso como en aquél el contenido de injusticia de los delitos es el mismo y también es equivalente la demanda de protección de las familias de las víctimas. Por lo tanto, el legislador no puede establecer un tratamiento diferente porque el elemento fundamental de protección no es el vínculo laboral sino el mínimo vital de los secuestrados y sus familias.

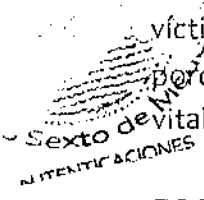
POSIBLES CONTRA - ARGUMENTOS y SU RESPECTIVA REFUTACIÓN

1. ***“no existe el derecho fundamental a la conservación del trabajo”.*** (Sentencia T- 225 del 2012).

Aceptando en gracia de discusión dicho argumento, no es lo que se discute en este caso, precisamente la estabilidad laboral reforzada y la continuidad de los pagos para la familia del secuestrado lo que implica es una protección constitucional que busca superar barreras legales para garantizar bienes superiores, como son la dignidad humana, la familia, la igualdad y el mínimo vital, todo lo anterior en virtud del principio de solidaridad que no solo es un principio fundamental del Estado, sino que también es un deber ciudadano, tal vez sería más fácil olvidar que los secuestrados existen, tal vez sería más fácil no pensar de qué vive la familia de los secuestrados, pero no podemos hacerlo porque es una realidad, y la finalidad de la norma es la protección de esos valores, y el análisis que se debe hacer aquí es si a nivel jurídico, a la luz de la constitución, es válida la clara diferencia de protección de un trabajador y su familia con contrato a término fijo, y la de un trabajador y su familia con contrato a término indefinido.

2. ***El párrafo del artículo Parágrafo 3°. En el evento contemplado en el numeral 2 de este artículo y en el caso del cumplimiento del período constitucional o legal del cargo en el caso de servidores públicos, el fiscal o el juez competente podrán determinar la continuidad en el pago de los salarios u honorarios más allá del vencimiento del contrato o del período correspondiente, y hasta tanto se produzca la libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta del secuestrado, si al ponderar los elementos de juicio a su alcance, infiere que entre el desempeño del trabajador como servidor público o particular y las causas del secuestro existe un vínculo inescindible.***

Si bien y como se ha dicho anteriormente, en el párrafo del artículo se establece que el juez competente podrá ordenar la continuidad de los pagos en los contratos a término fijo cuando encuentre que el secuestro tiene un vínculo inescindible con la labor desarrollada en virtud del contrato de trabajo, no se establece cuál es el juez competente (que asumimos es el penal de conocimiento o de garantías) y tampoco se establece cuál es el momento procesal para solicitar la protección (Que podría ser a



través del juez de garantías solicitando medidas de protección para las víctimas), pero tampoco se establece cuál es el momento procesal para tomar la decisión (que si es por parte del juez de control de garantías, sería el día de la audiencia, no obstante obedecería a un criterio discrecional del juez porque no se habrían discutido las pruebas en el juicio) y si la decisión le corresponde al juez de conocimiento, la decisión sería en la sentencia para poder predicar la existencia del delito, por tanto no con una real y efectiva protección frente a la finalidad de la norma.



TEXTO DE
AUTENTICACIONES

3. **Que no se trata de dos situaciones iguales.** Si bien no podemos decir que se está frente a dos situaciones idénticas, en el análisis y ponderación de un derecho o principio fundamental no se puede predicar la igualdad matemática y lo que se deben examinar son circunstancias fácticas similares cuyas diferencias no sean sustanciales, y en este caso se aplica la similitud en lo siguiente como se expresó anteriormente porque: a) ambos contratos tienen los mismos elementos esenciales, es decir, la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio; b) En ambos casos se trata de un contrato de trabajo; c) La finalidad de la ley 986 de 2005 no es la protección de una modalidad de duración del contrato de trabajo sino la protección del mínimo vital de las víctimas y de la familia del secuestrado; d) Tanto en un contrato a término fijo como en un contrato a término indefinido se tienen los mismos derechos y obligaciones; e) Las víctimas del secuestro y sus familias tienen las mismas afectaciones, derechos y necesidades independientemente de la modalidad de terminación del contrato de trabajo; f) Debe tenerse en cuenta que por ejemplo cuando se estableció en la sentencia C 394 de 2007, que aunque no se trataba de situaciones fácticas idénticas puesto que el secuestro es distinto a la toma de rehenes y a la desaparición forzada, si son circunstancias similares que ameritan la misma protección estatal; g) Tanto en un contrato a término fijo como en un contrato a término indefinido el empleador está obligado a pagar el salario como retribución del servicio prestado, pero en el caso del secuestro ninguno de los dos trabajadores (ni el de término fijo ni el de término indefinido está prestando un servicio), en consecuencia, no existe una razón válida a nivel constitucional que justifique que al trabajador que tiene contrato a término indefinido se siga pagando los salarios a su familia aunque este no preste el servicio y que no opere la misma protección para la familia del trabajador con contrato a término fijo.

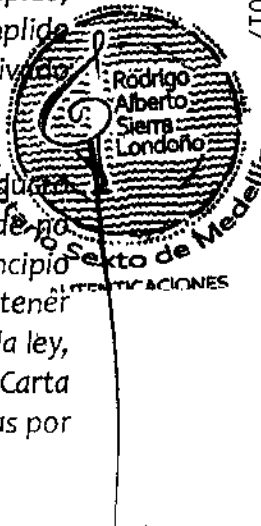
JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CONTRATO A TÉRMINO FIJO

- Sentencia C - 016 DE 1998

“De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza, en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo:

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral".



Sentencia T- 526 de 2004

Como esta Corporación ha manifestado, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o en periodo de lactancia se predica también de los contratos a término fijo y por labor contratada, en tanto son susceptibles de ser renovados, pues en ellos lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato.

T-566 de 2005:

...Existe el derecho a la continuidad en el pago de salarios u honorarios y a garantizar los aportes a la seguridad social en salud de la familia del afectado, a quien actúe como curador del servidor público o trabajador particular secuestrado o desaparecido, hasta tanto se produzca su libertad.

Sentencia SU 071/13

Es preciso señalar que el juez de tutela deberá valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Así, por ejemplo, deberá darse un trato diferenciado si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador.

La exigencia de la vulneración del mínimo vital de la madre y su hijo(a), es necesaria únicamente en la hipótesis en que se discuta la protección mediante la acción de tutela. Así las cosas, procede la acción de tutela para la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo, siempre que el despido, la terminación o no renovación del contrato, amenace el mínimo vital de la madre o del niño que acaba de nacer.

Sentencia T- 449 de 2008:



En los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia a la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante el Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.

De lo anterior se concluye que debido a la incapacidad o debilidad manifiesta, el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral aun cuando el contrato haya terminado, pues bien se puede deducir que la terminación del contrato se dio al estado de salud de la persona, por lo cual el empleador para poder llevar a cabo el despido deberá fundamentar su causal ante un agente del ministerio de trabajo.

Sentencia T-230 de 2010

Este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Sentencia T- 281 de 2010

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba...

Sentencia T-263 de 2009:

La jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado (Énfasis fuera del texto original)."

Sentencia T-663 de 2011



La Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y **sin importar el tipo de relación laboral existente**, "tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)"^[13].

...Contrato a término fijo. En relación con esta clase de contratos, esta Corporación ha indicado que, aunque en principio el vencimiento del término pactado ha de ser considerado como un modo de terminación del vínculo laboral que opera ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que el principio a la estabilidad laboral reforzada, impide que el solo arribo de la fecha de vencimiento del contrato constituya una justa causa para dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando a la expiración del plazo subsistan las causas, la materia del contrato y la trabajadora haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones.

Las anteriores referencias jurisprudenciales dan cuenta de que aunque el contrato de trabajo sea a término fijo, si se trata de un sujeto de especial protección constitucional, la persona no puede ser desvinculada si a la expiración del plazo subsisten las causas y la materia del contrato, precisamente porque se antepone bienes constitucionales a una facultad legal del empleador.

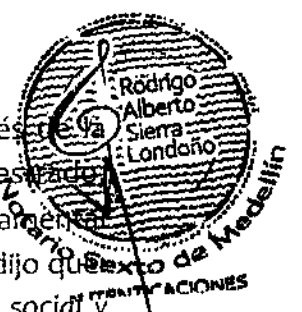
Incluso, de los casos en que existe estabilidad laboral reforzada, el evento de las víctimas de secuestro, desaparición forzada, toma de rehenes, es uno de los más graves, dramáticos y que afectan la unidad familiar, el mínimo vital y por tanto no existe razón de peso para que no se les otorgue especial protección por la simple formalidad de tener un contrato de trabajo a término fijo.

CONCLUSIONES:

Como conclusiones de la argumentación tenemos que la expresión contenida en la norma demandada, vulnera las disposiciones constitucionales por las siguientes razones:

Primero: Porque establece una diferencia irrazonable frente a situaciones fácticas similares.

Segundo: Porque vulnera las diversas normas de carácter internacional aplicables en virtud del bloque de constitucionalidad, al no garantizar en el caso de los secuestrados, o víctimas de delitos similares, la protección del trabajo, mínimo vital, dignidad humana y familia.



Tercero: Que lo que se busca proteger por mandato constitucional y a través de esta norma no es una modalidad de duración de un contrato de trabajo sino al secuestrado, su familia y garantizar su mínimo vital, y lo anterior en virtud del principio fundamental y deber ciudadano como es la solidaridad, así en sentencia C – 394 de 2007 se dijo que “Otro principio constitucional que irradia el sistema jurídico de nuestro Estado social y democrático de derecho, y que permite demandar de la sociedad ayuda para quienes han padecido una retención arbitraria bajo cualquiera de sus modalidades, es el consagrado en el artículo 95 de la Constitución Política, según el cual existe un deber para toda persona de “obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. De tal mandato se desprende un deber cierto para todas las personas de socorrer a sus semejantes cuando estos se encuentren en situaciones límite, sin cuya ayuda, quien se encuentra en situación de vulnerabilidad, puede verse expuesto a un perjuicio irremediable. La Corte ha puntualizado en relación con el principio constitucional de solidaridad que de él se derivan dos consecuencias correlativas, cuales son, de una parte, la posibilidad de exigir a toda persona el deber de tomar las medidas necesarias que impidan poner en peligro los derechos de quien se encuentra en situación de riesgo; y por otra, que dicha exigibilidad únicamente se activa ante la presencia de una situación de urgencia manifiesta”.

A su vez, y frente al mínimo vital se dijo en la misma sentencia que:

Así, se trata de “un verdadero derecho fundamental, entendido como la necesidad que tiene toda persona a gozar de unos elementos materiales mínimos que garanticen su subsistencia, y (...) es un presupuesto para el ejercicio de otros derechos fundamentales”.³

De esta manera, y en atención a que la fuente de ingresos económicos por excelencia es el salario derivado de la relación laboral y que de su pago oportuno depende la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar dependiente, la jurisprudencia de esta Corporación y la misma ley han reconocido que en el caso del secuestro y la desaparición forzada **procede el pago del salario sin la prestación del servicio**, pues el incumplimiento de las correlativas obligaciones laborales tiene lugar con ocasión del acaecimiento de una causal constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito, ante lo cual resulta imperativa la protección del mínimo vital del núcleo familiar de la víctima de la privación arbitraria de la libertad, o de lo contrario, a la afectación de los derechos a la libertad, la integridad, la dignidad humana, se suma la vulneración del mínimo vital de la familia que queda desamparada ante la ausencia de quien tenía a su cargo su sustento económico.

Esta línea argumentativa permite concluir, asimismo, que el pago de las prestaciones sociales y las pensiones a que tuviera derecho quien fue retenido arbitrariamente, resulta necesario para garantizar el real disfrute del derecho al mínimo vital de parte de la familia desamparada. Esto, se reitera, como manifestación del principio constitucional del deber de solidaridad que vincula al

³ Cfr. Sentencia C-400 de 2003, fundamento jurídico No. 10.

Estado y a la sociedad frente a quienes se encuentren en situación de manifiesta y requieran, con carácter urgente, ayuda especial.



COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL PARA CONOCER DE LA DEMANDA.

Es competente la Corte Constitucional para conocer de la presente demanda, en virtud del artículo 241 numeral 4 que establece:

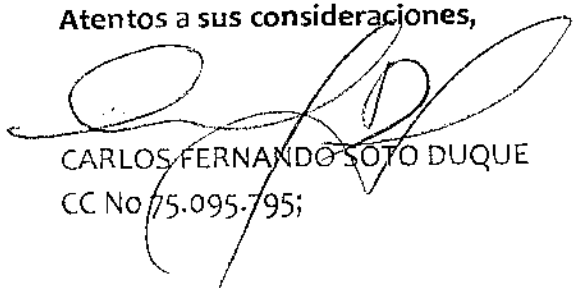
ARTICULO 241. A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo. Con tal fin, cumplirá las siguientes funciones:

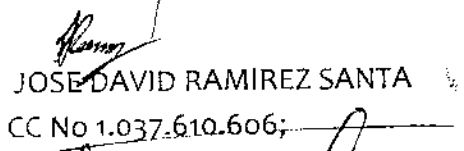
- 4. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación.

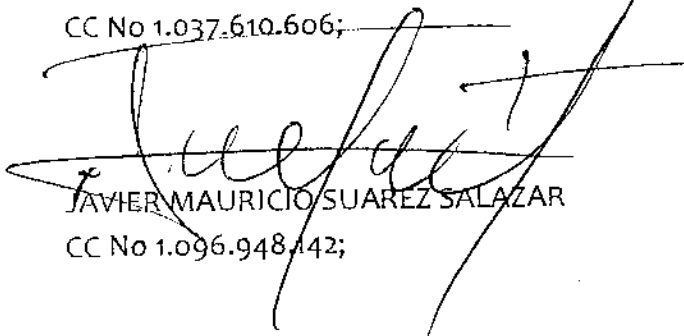
NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones en la carrera 72# C1 - 15 de la ciudad de Medellín, teléfono 4449028.

Atentos a sus consideraciones,


 CARLOS FERNANDO SOTO DUQUE
 CC No 75.095.795;


 JOSE DAVID RAMIREZ SANTA
 CC No 1.037.610.606;


 JAVIER MAURICIO SUAREZ SALAZAR
 CC No 1.096.948.142;

Cenaida Martinez M
 CENaida MARTINEZ
 CC No 1152451355