



La acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos laborales

José Antonio Espitia Usta

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal

Tutor: Carolina Rojas Flórez (Msc) en Derecho Procesal

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Procesal
Medellín, Antioquia, Colombia
2025

Cita	(Espitia Usta, J, 2025)
Referencia	(Espitia Usta, J, 2025). <i>La acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos laborales</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Derecho Procesal, Cohorte XVII.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: Ana Victoria Vásquez Cárdenas.

Coordinador de Posgrados: Juan Pablo Acosta Navas.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad analizar si la acción de tutela permite a cualquier ciudadano que esté vinculado a cualquier empresa o entidad, ya sea pública o privada, a que se le garanticen los derechos laborales que crea que han sido violados o vulnerados por cualquier agente, sea el empleador, la EPS, ARL, entre otros. Todo esto, verificando que se cumpla el debido proceso, y realizando también un análisis a los derechos fundamentales con el fin de llegar a una tutela judicial efectiva. Dando como conclusión, que la acción de tutela se estableció como una herramienta para la solicitud ante cualquier entidad la protección de los derechos vulnerados, existe una parte restrictiva y excluyente de la tutela como mecanismo de defensa de algunos derechos especificados en la constitución nacional, como es la vulneración a los derechos laborales.

Palabras clave: debilidad manifiesta, sujeto de especial protección, estabilidad reforzada.

Abstract

The purpose of this work is to analyze whether the protection action allows any citizen who is linked to any company or entity, whether public or private, to be guaranteed the labor rights that he believes have been violated or violated by any agent, be it the employer, the EPS, ARL, among others. All this, verifying that due process is complied with, and also carrying out an analysis of fundamental rights in order to achieve effective judicial protection. In conclusion, that the tutela action was established as a tool for requesting before any entity the protection of violated rights, there is a restrictive and exclusive part of the tutela as a defense mechanism of some rights specified in the national constitution, such as It is the violation of labor rights

Keywords: manifest weakness, subject of special protection, reinforced stability.

Sumario

Introducción. 1. La tutela y su procedencia en materia laboral. 1.1 Mecanismo de protección de derechos fundamentales. 2. Protección de derechos laborales. 2.1 Acción de tutela en el reintegro laboral. 2.2 La acción de tutela como mecanismo de la búsqueda de reintegro por despido injustificado de la mujer en estado de embarazo. 3. Violación al debido proceso en el ámbito laboral. 3.1 Aplicación en el ámbito laboral. 4. Principios aplicables para garantizar la protección de derechos laborales vulnerados. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Introducción

En primer lugar, es importante señalar que la acción de tutela nació como un mecanismo destinado a la protección de los derechos fundamentales de las personas frente a su amenaza o vulneración, tal como lo establece el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia. Este mecanismo se concibió como una herramienta jurídica para la protección inmediata de derechos fundamentales ante entidades públicas o privadas.

De acuerdo con lo dispuesto en dicho artículo, la acción de tutela tiene una naturaleza residual, lo que significa que solo procede cuando no existen otros mecanismos de defensa adecuados. Además, puede ser utilizada de forma transitoria para evitar un perjuicio irremediable, especialmente cuando el solicitante se encuentre en una situación de subordinación o indefensión.

Asimismo, la acción de tutela permite a cualquier persona, en cualquier momento y lugar, solicitar la protección inmediata de sus derechos fundamentales ante los jueces. En el ámbito laboral, desempeña un papel fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales y proporcionando un mecanismo efectivo para reclamar sus derechos cuando sean vulnerados.

En este sentido, y con el objetivo de comprender de manera detallada la acción de tutela en el ámbito laboral, se analizarán las siguientes preguntas clave: ¿cuál es la finalidad de la acción de tutela?, ¿qué condiciones debe presentar el derecho que se busca proteger para que proceda la acción de tutela?, ¿quién puede interponer la acción de tutela?, ¿contra quién se puede ejercitar la acción de tutela?, ¿ante quién se puede instaurar una acción de tutela?, ¿qué características tiene el

procedimiento por el cual se tramita la acción de tutela? y ¿cuándo se puede interponer una acción de tutela?

La Constitución establece el Estado social de derecho, que no solo garantiza a las personas la libertad frente a la intervención externa, sino que también obliga al Estado a asegurar condiciones materiales mínimas de vida. Esto implica la obligación del Estado de cumplir con los derechos económicos, sociales y culturales, proporcionando prestaciones positivas, especialmente en el ámbito social, para garantizar una existencia digna. De esta forma, se reconoce una estrecha relación entre el Estado social de derecho, la dignidad humana y los derechos de segunda generación (Sentencia C-251 de 1997).

Asimismo, en Sentencia C-251 de 1997, manifestó la Corte Constitucional lo siguiente frente a la protección fundamental vía tutela de los derechos sociales:

Es indudable que los derechos sociales orientan la actividad del Legislador, que debe entonces establecer todas las regulaciones necesarias para la realización efectiva de estos derechos. Es más, conforme a la jurisprudencia de la Corte, la ley juega un papel esencial, a veces ineludible, en la materialización de los derechos sociales, pues "no se ve cómo pueda dejar de acudir a ella para organizar los servicios públicos, asumir las prestaciones a cargo del Estado, determinar las partidas presupuestales necesarias para el efecto y, en fin, diseñar un plan ordenado que establezca prioridades y recursos. La voluntad democrática, por lo visto, es la primera llamada a ejecutar y a concretar en los hechos de la vida social y política la cláusula del Estado social, no como mera opción sino como prescripción ineludible que se origina en la opción básica adoptada por el constituyente". Con todo, para la Corte también es claro la obligación de tomar medidas legislativas no significa que algunas de las cláusulas del tratado no sean directamente auto ejecutables, pues algunos derechos son de aplicación inmediata. En determinados contextos y dadas ciertas condiciones, los derechos sociales prestacionales pueden ser protegidos por diferentes vías judiciales, como las acciones de nulidad e inconstitucionalidad, las acciones populares o incluso la acción de tutela. Por eso esta Corporación coincide con la doctrina internacional en que las decisiones judiciales deben incluirse dentro de los medios jurídicos idóneos para la realización de los derechos sociales prestacionales.

En este trabajo se abordará cómo hacer valer los derechos fundamentales en el ámbito laboral y el debido proceso para hacer efectiva la tutela.

1. La tutela y su procedencia en materia laboral

Cabe destacar que, de acuerdo al Decreto 2591 de 1991 por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se estableció lo siguiente:

Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este Decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela.

La acción de tutela procederá aún bajo los estados de excepción. Cuando la medida excepcional se refiera a derechos, la tutela se podrá ejercer por lo menos para defender su contenido esencial, sin perjuicio de las limitaciones que la Constitución autorice y de lo que establezca la correspondiente ley estatutaria de los estados de excepción (Art. 1)

Así pues, la Corte Constitucional desempeña un papel esencial en el ejercicio de la acción de tutela, ya que revisa y selecciona ciertos fallos para su análisis, estableciendo una jurisprudencia que orienta la aplicación de este mecanismo por los jueces en todo el país. A través de sus sentencias, la Corte ha desarrollado principios fundamentales para interpretar y aplicar la tutela, consolidando su rol como garante de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

En este sentido, la acción de tutela en el ámbito laboral permite a los trabajadores defender sus derechos fundamentales frente a vulneraciones en el lugar de trabajo, utilizando este mecanismo constitucional, además de otros recursos legales previstos en la legislación laboral vigente.

La acción de tutela en Colombia, establecida para proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos, tiene algunos equivalentes en otros sistemas jurídicos internacionales. A nivel

global, existen mecanismos similares, como el recurso de amparo en México, el habeas corpus en Brasil, y diversos recursos de protección en países como Argentina y España. Si bien cada uno de estos mecanismos tiene su propia estructura y alcance, todos comparten el objetivo común de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los individuos frente a actos de autoridades públicas o, en algunos casos, de particulares. Aunque difieren en su implementación, estos recursos sirven como instrumentos clave en sus respectivos países para asegurar el acceso efectivo a la justicia y la defensa de los derechos humanos.

En línea con lo expuesto, se destaca el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia T-074 de 2023, mediante la cual mencionó:

A la luz de múltiples sentencias de revisión de fallos de tutela se tiene que, a la hora de analizar la idoneidad y eficacia de los recursos ordinarios, es preciso discernir si, en el caso concreto, estos son aptos para proteger los derechos fundamentales y están diseñados “para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados”. En dicho estudio deben tomarse en consideración las condiciones individuales de los sujetos, especialmente si estos son acreedores de una especial protección constitucional o se encuentran en una condición de debilidad manifiesta.

Sumado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que la acción de tutela se dirige únicamente a la protección del núcleo esencial del derecho fundamental y no a las garantías adyacentes o secundarias del mismo-, que en el caso del trabajo, según esta corporación, está compuesto por “la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados; el pago oportuno de salarios para asegurar la subsistencia digna conforme al mínimo vital; la afectación grave y definitiva de las condiciones para laborar; o una derivación del derecho cuando exista conexidad con su núcleo esencial en el caso concreto, la inminencia de un perjuicio, el merecimiento objetivo de acceder o ejercer el oficio, o la necesidad evidente de realizarlo como única oportunidad para el sujeto.

Es entonces posible considerar en virtud de ello, que la acción de tutela es un mecanismo que permite la protección de derechos fundamentales cuando los recursos ordinarios se tornan insuficientes o no garantizan una oportuna protección. Por ello, en aras de determinar su

procedencia, es pertinente también analizar las condiciones del sujeto al que se le vulneraron o amenazaron los derechos para verificar si está en situación de vulnerabilidad que requiera de un amparo especial.

Aunado a ello, en el contexto laboral, la tutela busca asegurar condiciones fundamentales como el trabajo remunerado y mínimos para laborar, por lo cual, se da la posibilidad de que en situaciones excepcionales se justifique el uso de la tutela.

La acción de tutela laboral se utiliza para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores cuando otros recursos judiciales no son eficaces o adecuados. En este contexto, la tutela puede aplicarse en situaciones donde no se cuente con mecanismos ordinarios que ofrezcan una protección inmediata y efectiva. Es importante destacar que, si bien la tutela no reemplaza la interposición de demandas o acciones ante autoridades laborales o en la jurisdicción administrativa, sí puede complementarlas al ofrecer una vía rápida y directa para la protección de derechos fundamentales.

Además, la tutela laboral puede involucrar la representación legal de los trabajadores por medio de sindicatos, abogados laborales u otras entidades especializadas en la defensa de los derechos laborales.

Por otro lado, la existencia de la acción de tutela también cumple una función preventiva, ya que su implementación promueve un entorno en el que los empleadores son conscientes de la obligación de respetar los derechos laborales. Esto contribuye a reducir la posibilidad de conflictos laborales, al disuadir posibles vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Igualmente, frente a la procedencia de la acción de tutela, pese a la existencia de mecanismos ordinarios, en aras de garantizar derechos fundamentales bajo el criterio de inmediatez, la Corte Constitucional en Sentencia T-182 de 2022, dijo lo siguiente:

Finalmente, la Sala advierte que la tutela supera el requisito de subsidiariedad, pues el accionante reclama el pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales adeudadas argumentando que la omisión en la cancelación oportuna de las mismas, vulnera sus derechos fundamentales. Presenta la demanda de tutela como mecanismo transitorio, para evitar que se continúe causando un perjuicio irremediable, considerando la vulneración de su mínimo vital, pues él y su familia dependen de su salario para sobrevivir, ya que no cuenta con ingresos adicionales.

La Sala considera que, si bien el actor cuenta en principio con las acciones idóneas ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, estas no son eficaces, considerando sus circunstancias particulares durante una situación excepcional como la pandemia. Se trata de un médico calificado de primera línea para quien el no pago oportuno del salario pone en riesgo su capacidad de satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia por lo que requiere un mecanismo célere. En otras palabras, necesita su salario para asegurar materialmente el derecho al mínimo vital y no puede esperar hasta la culminación de un proceso laboral para garantizar sus derechos fundamentales. Por lo anterior, pese a que el accionante solicitó un amparo transitorio de sus derechos, valoradas en conjunto sus circunstancias particulares durante la pandemia por Covid 19, la Sala concluye que no es constitucionalmente eficaz adelantar un proceso ordinario para resolver esta controversia, lo que justifica la adopción de órdenes permanentes por parte del juez constitucional.

En el caso en mención, se destaca que el accionante solicita una acción de tutela para el pago de salarios adeudados, argumentando que su falta afecta su mínimo vital. Aunque existen acciones legales en el ámbito laboral, la Sala considera que debido a la urgencia de la situación (en el contexto de la pandemia), un proceso ordinario no es eficaz, y se adoptan órdenes permanentes para proteger sus derechos fundamentales.

1.1 Mecanismo de protección de derechos fundamentales

Ahora bien, la acción de tutela en Colombia procede contra cualquier acción u omisión de las autoridades públicas que viole, haya violado o amenace con violar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como contra las acciones u omisiones de particulares que vulneren dichos derechos. Este mecanismo judicial ha sido crucial para garantizar que los derechos reconocidos en la mencionada Constitución no solo sean formales, sino que se protejan y aseguren de manera efectiva en la práctica.

Ciertamente, la tutela ha sido un pilar fundamental en la protección de los derechos fundamentales en Colombia, permitiendo a millones de ciudadanos acceder de manera rápida y eficaz a la justicia, fortaleciendo el estado social de derecho y la democracia en el país. Este recurso

hace que la justicia sea más accesible, y que los principios de dignidad humana, igualdad y libertad se apliquen en la vida cotidiana de los colombianos.

En efecto, los derechos fundamentales son la base de las sociedades democráticas modernas. No solo protegen la dignidad humana, sino que también promueven el desarrollo integral de los individuos y la convivencia pacífica. Estos derechos son inherentes a todos los seres humanos simplemente por ser personas. Son universales, inalienables e imprescriptibles, lo que significa que pertenecen a todas las personas, sin importar su raza, sexo, nacionalidad, religión, orientación sexual u otra condición, y no pueden ser negados ni retirados arbitrariamente.

Por lo tanto, la acción de tutela juega un rol clave en la protección de estos derechos, permitiendo reclamar la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando estos se vean vulnerados.

En sentencia T-022 de 2017, la Corte Constitucional manifestó respecto del principio de inmediatez de la tutela, lo siguiente:

La eficacia de la acción de tutela frente a la protección de los derechos fundamentales se encuentra relacionada directamente con la aplicación del principio de la inmediatez, presupuesto sine qua non de procedencia de dicha acción, dado que su objetivo primordial se encuentra orientado hacia la protección actual, inmediata y efectiva de derechos fundamentales. Bajo ese contexto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que, siendo el elemento de la inmediatez consustancial al amparo que la acción de tutela brinda a los derechos de las personas, ello necesariamente conlleva que su ejercicio deba ser oportuno y razonable.

Por su parte, el Decreto 2591 de 1991, establece entre otras, la procedencia de la acción de tutela (art. 5), la transitoriedad de este mecanismo (art. 8), cuál debe ser el contenido de la solicitud de tutela (art. 14), el cumplimiento del fallo (art. 27), alcances del fallo (art. 28), contenido del mismo (art. 29), impugnación (art. 32). Es decir, se regulan todas aquellas situaciones atinentes a la tutela, lo cual, de la mano de la jurisprudencia ha permitido la determinación de los parámetros de admisibilidad o inadmisibilidad de la tutela.

Acto seguido, en el marco de este estudio, se considera relevante resaltar particularmente, el artículo 27, sobre cumplimiento del fallo, del decreto en mención, así:

Proferido el fallo que conceda la tutela, la autoridad responsable del agravio deberá cumplirla sin demora.

Si no lo hiciere dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el juez se dirigirá al superior del responsable y le requerirá para que lo haga cumplir y abra el correspondiente procedimiento disciplinario contra aquél. Pasadas otras cuarenta y ocho horas, ordenará abrir proceso contra el superior que no hubiere procedido conforme a lo ordenado y adoptará directamente todas las medidas para el cabal cumplimiento del mismo. El juez podrá sancionar por desacato al responsable y al superior hasta que cumplan su sentencia. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario en su caso.

En todo caso, el juez establecerá los demás efectos del fallo para el caso concreto y mantendrá la competencia hasta que esté completamente restablecido el derecho o eliminadas las causas de la amenaza.

A su vez, menciona Botero (2009), respecto a los derechos protegidos por la acción de tutela, lo siguiente:

En ejercicio de su función como intérprete suprema de la Constitución, parece corresponder a la Corte Constitucional la definición de los derechos fundamentales innominados, sus alcances y limitaciones. En cumplimiento de esta tarea, la Corte Constitucional ha identificado los siguientes derechos fundamentales innominados: la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad personal frente a riesgos extraordinarios y la estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección constitucional. Para la Corte se trata de derechos que también gozan de protección a nivel del derecho internacional de los derechos humanos. Son pues, derechos básicos e interdependientes, necesarios para garantizar las mínimas condiciones de respeto del derecho a la vida y como tales “inherentes a la persona humana” en el sentido del artículo 94 de la Constitución. Veamos brevemente el alcance de la protección de cada uno de estos derechos. (p. 33)

Además, se destaca, lo expuesto por la Corte Constitucional en Sentencia T-144 de 2021, respecto a la procedencia de la acción de tutela:

La Corte Constitucional señala que, con fundamento en el artículo 6.1 del Decreto 2591 de 1991, para determinar la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario el juez de tutela, en todo caso, debe realizar una valoración «en concreto» de las circunstancias particulares en las que se encuentra el solicitante para, de esta manera, identificar si las pretensiones formuladas trascienden del nivel legal, haciendo, por tanto, que la acción de tutela pase a ser el medio más eficaz para la protección de las garantías constitucionales.

En ese orden de ideas, esta corporación ha identificado una serie de circunstancias que debe verificar el juez constitucional para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela en los eventos en los cuales se pretende el reconocimiento de derechos pensionales, como son las siguientes:

- «a. Que se trate de sujetos de especial de protección constitucional.
- b. Que la falta de pago de la prestación o su disminución, genere un alto grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital.
- c. Que el accionante haya desplegado cierta actividad administrativa y judicial con el objetivo de que le sea reconocida la prestación reclamada.
- d. Que se acredite siquiera sumariamente, las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados»

2. Protección de derechos laborales

En Colombia, los derechos laborales están protegidos por diversas leyes y regulaciones, destacándose la acción de tutela como un instrumento clave para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este recurso judicial permite a los empleados defender sus derechos rápidamente en casos de violaciones por parte de los empleadores.

En el ámbito laboral, la tutela se utiliza para situaciones como despidos injustificados, discriminación, condiciones laborales inseguras, y la protección de mujeres embarazadas. La Corte Constitucional ha emitido fallos relevantes para proteger a trabajadores en condiciones de

vulnerabilidad, incluyendo la prohibición del despido de mujeres embarazadas sin autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el fortalecimiento del cumplimiento de las normativas de seguridad laboral.

El Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados, garantizando derechos como jornadas laborales justas, salarios dignos, y condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Además, existen regulaciones específicas para la protección de empleados públicos, trabajadores del sector agrícola y aquellos que se desempeñan en condiciones de alta vulnerabilidad, como los trabajadores del servicio doméstico.

Como se mencionó anteriormente, la tutela protege los derechos fundamentales en materia laboral, entre los cuales se destacan el derecho al trabajo (art. 25, Constitución Política de Colombia), libertad de escoger profesión u oficio (art. 26, Constitución Política de Colombia), libertad de asociación (art. 38, Constitución Política de Colombia), el derecho al constituir sindicatos o asociaciones de trabajadores y empleadores (art. 39 Constitución Política de Colombia), entre otros.

Colombia, es miembro de la Organización Mundial del Trabajo desde el año de su creación (1919), momento desde el cual ha ratificado 61 convenios, entre los cuales se encuentran 8 fundamentales, 3 de gobernanza y 50 técnicos.

Entre los fundamentales, podemos destacar los convenios C029 sobre el trabajo forzoso (1930), C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), C100 sobre igualdad de remuneración (1951). Por su parte, de gobernanza se resalta el C081 sobre la inspección del trabajo (1947). A su vez, entre los técnicos se hallan convenios como el C001 sobre las horas de trabajo, el C003 sobre la protección de la maternidad (1919), el C012 sobre la indemnización por accidentes de trabajo (1921), el C014 sobre el descanso semanal (1921), el C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), entre otros.

Es entonces destacable la mención que hace la OIT (2015) sobre los derechos fundamentales en el trabajo, los cuales menciona así:

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el

mundo, por eso forman parte de los derechos humanos. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. (p. 8)

En Colombia, el Ministerio de Trabajo genera planes de acción con el objetivo de orientar la política pública en materia laboral, y teniendo esto en cuenta fijan cuáles serán las bases para dicho plan, el presupuesto, los hitos y el seguimiento que se llevará a cabo. A modo de ejemplo, se realiza el Plan de Acción Trabajo con Derechos (2024), el cual establece lo siguiente:

Nuestro Plan de Acción – Trabajo por el Cambio – 2024, se encuentra enmarcado en la política pública del trabajo digno y decente como herramienta para la transformación del mercado laboral. Que contempla cinco pilares: i) Generación y protección de empleo e ingresos (ii) Protección social y seguridad social extendida con cobertura adecuada e integral a todos y todas. (iii) Garantía de los derechos fundamentales de las y los trabajadores desde la promoción y eficacia del derecho a la libertad sindical. (iv) Diálogo social, fomentando el tripartismo como un instrumento de política pública. (v) Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los ciudadanos y las ciudadanas en los territorios y sectores productivos, todo lo anterior con enfoque diferencial y de género.

La política contribuirá a la generación, protección y recuperación del empleo formal (tanto en el sector privado como en actividades públicas), el emprendimiento, la asociatividad y la formación para el trabajo. (p. 2)

En sentencia T-195 de 2022, la Corte Constitucional estableció lo siguiente, frente a la procedencia de la acción de tutela frente a sujetos privados:

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra sujetos privados. En concreto, el numeral 4.º dispone que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante “tenga una relación de subordinación o indefensión” respecto del accionado. La subordinación es una relación jurídica de dependencia de una persona respecto de otra que “se manifiesta en

el deber de acatamiento a las órdenes proferidas por quien, en razón de sus calidades, tiene competencia para impartirlas”. Las relaciones derivadas de un contrato de trabajo son relaciones jurídicas de subordinación, dado que los artículos 22 y 23 del CST disponen expresamente que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la “continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”. Además, la subordinación laboral faculta al empleador a exigir al empleado “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo”.

2.1 Acción de tutela en el reintegro laboral

Conforme a lo explicado respecto a la acción tutela, se reconoce en el mismo un mecanismo constitucional amplio para el logro de distintas reivindicaciones, incluidos los derechos laborales consignados en la Constitución Política de 1991, en el artículo 53 y siguientes, textualmente el artículo 53 señala lo siguiente:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Este amparo constitucional, reglado por el Decreto 2591 de 1991, es una de las herramientas más usadas por los empleados que se sienten de algún modo vulnerados sus derechos por un despido de su lugar de trabajo sin justa causa, y más aún cuando estos mismos son sujetos de especial protección por parte del Estado, ya que acudiendo ante la jurisdicción ordinaria laboral,

esta pueda culminar en un término mucho más extenso, lo que conllevaría a un perjuicio irremediable al actor al momento de la resolución del conflicto.

Ante esta situación anteriormente expresada, se trae nuevamente a colación la sentencia T-195-22 proferida por la Honorable Corte Constitucional, en donde debate varios factores entre los cuales se puede destacar con relación al reintegro de un empleado:

33. Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social. El proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Es idóneo, porque el artículo 48 del CPTSS dispone que el proceso está diseñado para que el juez adopte “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales”. En particular, este tribunal ha señalado que en el marco de este proceso los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por deterioro de salud pueden controvertir “la legalidad de la terminación del vínculo laboral” [78], solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo [79] y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir [80]. Así mismo, este procedimiento es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula “contiene un procedimiento expedito para su resolución” [81] y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales [82].

34. A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable [83]. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral” [84]. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia”

[85] y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta[86], (iv) se encuentra en “condición de pobreza”[87] y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

Por lo anterior es de precisar entonces, que la acción de tutela puede ser impetrada por el empleado el cual sea sujeto de especial protección, y el cual goce de una estabilidad reforzada, sin impedirle que acuda ante la jurisdicción ordinaria laboral para la reclamación de un posible derecho vulnerado por su empleador.

Sin embargo, la realidad del mercado laboral colombiano muestra casos en los que los empleadores, invocando el amparo de la ley, en particular las disposiciones consignadas en el CST vulneran los derechos fundamentales del trabajador, siendo ella la situación particular entrada a estudiar en prolongada jurisprudencia por parte de la Corte Constitucional.

Por lo que se puede tener en cuenta que la acción de tutela no se limita a la defensa de derechos laborales específicos, sino que ofrece una protección integral que abarca derechos fundamentales conexos, tales como la salud, la vida y la dignidad. Esto es especialmente importante en el contexto laboral, donde las condiciones de trabajo suelen afectar directamente estos derechos.

2.2 La acción de tutela como mecanismo de la búsqueda de reintegro por despido injustificado de la mujer en estado de embarazo

Al pasar de los años evidenciamos como a muchas mujeres trabajadoras se han visto afectadas en el ámbito laboral por su estado de gravidez, y han sido despedidas sin justa causa, en ciertas circunstancias, ya sea porque el empleador no quiere tener una responsabilidad especial frente a estas, igualmente por afectaciones en el sitio de trabajo por ausentarse a este por su estado de embarazo, o por el desconocimiento del estado de gestación al momento del despido.

Por tales razones estas se han sentido y han manifestado vulneraciones a sus derechos, sintiéndose desprotegidas, y al buscar una protección a sus derechos fundamentales utilizan el mecanismo de la acción de tutela, para que por medio de esta acción constitucional sean reintegradas y se les reconozcan tales derechos vulnerados.

Pero para muchos juristas, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar estos derechos, ya que para ellos con el hecho de que subsista una relación laboral entre trabajador y empleador, el mecanismo al que se debe acudir es a la jurisdicción ordinaria laboral, basada en el código sustantivo del trabajo; para otros togados si es procedente y han reconocido que sea el mecanismo adecuado.

Ante estas discusiones, la Honorable Corte Constitucional al revisar muchas sentencias de tutela se pronunció al respecto frente a este tema por medio de la sentencia de unificación SU-075/2018, haciendo una breve explicación al referirse que las mujeres en estado de gestación son sujetos especiales, y por su situación de gravidez gozan de una protección constitucional, toda vez que pueden reclamar sus derechos, o los que se sientan que han sido vulnerados por su condición por medio de la acción de tutela.

Lo anteriormente expuesto ha sido uno de los temas mas controvertidos por tal razón se precisa como justo y necesario traerlo a coalición, toda vez que la corte ha sido muy enfática en referirse a la situación de gravidez de la mujer como una condición de protección especial, ya sea embarazada o durante su licencia de maternidad.

En lo que corresponde a la situación jurídica planteada, se puede encontrar que, es cada vez más certera la posición fijada por la Corte Constitucional, en lo que corresponde a la protección de la mujer en estado de embarazo; prueba de ello se evidencia en los derechos tutelados a través de sentencias como la T-606 de 1995, T-694 de 1996, y la T-568 de 1996, la cuales reiteran la defensa temprana de procedibilidad de la acción de tutela para la protección de la mujer en estado de embarazo, señalada en la Sentencia T-179 de 1993 (Castro y Caballero, 2015).

Se encuentra conforme a este camino temprano de defensa asumido por la Corte Constitucional sobre el fuero maternal laboral, el pronunciamiento por medio del cual clarifica la posibilidad de procedibilidad de la acción de tutela para la protección del amparo constitucional diseñado para el amparo de la mujer en estado de embarazo y, de su condición posterior como madre lactante.

Sobre ello, la precisión al respecto la encuentra la Sentencia T-778 del año 2000, por medio de la cual la Corte fundamenta la procedibilidad de acuerdo a que se presenta alguna de las siguientes situaciones:

- Que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
- Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador.
- Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva relevante que lo justifique.
- Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.
- Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.
- Al amparo de la condición de especial protección constitucional otorgada a la mujer en estado embarazo, las anteriores se establecen como las condiciones expresas en las cuales se habilita la procedibilidad de la acción de tutela, considerando las mismas circunstancias sobre las cuales se reconoce la vulneración de derechos sobre el fuero laboral transitorio otorgado a la mujer en condición mencionada.

En el contexto de los indicados se debe hacer mención de la Sentencia T-1223 de 2008, en la cual el Alto Tribunal recoge una serie de acciones de tutela presentadas por mujeres a las cuales se les desconoció el derecho a una licencia de maternidad, porque según las entidades accionadas - Entidades Promotoras de Salud [EPS]-, no cumplieron con los requisitos indicados en la legislación para el pago y reconocimiento de la licencia de maternidad.

3. Violación al debido proceso en el ámbito laboral

El debido proceso es un derecho fundamental que se encuentra consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política y establece que, en todos los procedimientos disciplinarios, que sancionan o dan por terminado el contrato laboral se deben garantizar unas etapas mínimas para asegurar que la sanción impuesta o la terminación del contrato se realice de manera justa.

Dentro de las garantías que forman parte del debido proceso en el ámbito laboral, se encuentran los siguientes derechos:

- Derecho a la jurisdicción: el acceso a un tribunal o juez competente para resolver conflictos laborales.
- Derecho al juez natural: que el caso sea conocido por el juez o tribunal correspondiente.
- Derecho a la defensa: la posibilidad de presentar argumentos, controvertir pruebas y ejercer recursos.
- Derecho a un proceso público: que el proceso sea transparente y accesible.
- Independencia del juez: garantía de que el juez actúe sin presiones externas.
- Principio de publicidad: que las actuaciones judiciales sean conocidas por la sociedad (Agudelo Ramírez, 2005).

La Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, que en el debido proceso se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Que la falta y la sanción disciplinaria se encuentren previamente calificadas como tal (principio de legalidad).
- El empleador debe comunicarle al trabajador(a) que se abrirá contra él un proceso disciplinario (principio de publicidad).
- El empleador debe informar al trabajador(a) por escrito o de manera verbal las conductas y faltas disciplinarias en las que supuestamente incurrió.
- El empleador debe entregar al trabajador(a) todas y cada una de las pruebas en las que se apoyan los cargos contra él.
- El empleador debe indicar el tiempo durante el cual el trabajador(a) puede formular sus descargos (de manera oral o escrita), discutir las pruebas que haya en su contra y traer las que considere necesarias para su defensa.
- El empleador debe resolver el caso bajo la observancia de la presunción de inocencia, bajo el principio de imparcialidad: “todos somos inocentes hasta que se demuestre lo contrario” Al momento de imponer la sanción, el empleador debe determinar si el trabajador obró con:
 - Dolo: El trabajador tenía plena conciencia de que se encontraba cometiendo una falta y tuvo plena voluntad de cometerla.
 - Culpa: El trabajador cometió la falta por inexperiencia, imprudencia o actuó de forma negligente. De esta forma que, si la falta se cometió con dolo, la sanción será mayor a que si la cometió con culpa. Esta graduación es imprescindible para poder saber qué tipo de sanción se va a imponer.
- El empleador debe garantizar al trabajador(a) la posibilidad de interponer recursos (principio

de doble instancia) contra la decisión que impone la respectiva sanción. • El empleador debe informar al trabajador(a), de manera definitiva, la situación de su caso mediante un escrito que contenga las motivaciones de la decisión. • El empleador debe imponer las sanciones necesarias, pero estas deben ser proporcionales a los hechos que dieron lugar a ellas. • El empleador debe ofrecer la posibilidad de que el trabajador(a) pueda controvertir todas y cada una de las decisiones que se tomaron en su caso. • El empleador debe garantizar el principio de inmediatez, es decir, que no debe pasar un lapso de tiempo excesivo entre la presunta falta cometida por el trabajador y el momento en que se sanciona. La legislación no establece un lapso de tiempo específico, pero la Corte Suprema de Justicia⁷ indicó que la sanción debe ser impuesta en un lapso de tiempo que permita que no exista duda para el trabajador respecto a la falta que presuntamente cometió y la sanción que impone el empleador.

3.1 Aplicación en el ámbito laboral

El debido proceso es relevante en el contexto laboral para proteger los derechos de los trabajadores, garantiza que los empleados tengan acceso a procedimientos justos en casos de despidos, sanciones disciplinarias, reclamaciones de salarios, entre otros (Charria Segura, 2009). Por ejemplo, la Sentencia T - 727 de 1997 establece que el trabajador tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Así mismo, la Sentencia T 011 de 1998, expresa que el mínimo vital es fundamental como un derecho que tiene todo trabajador para asegurar su “digna subsistencia”, no solo de él, sino de todo su entorno familiar, haciendo referencia no solo a la necesidad de alimentación sino también en lo referente a la “...salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente”, los cuales son factores esenciales para mantener una calidad de vida (Sentencia T 011 de 1998).

En referencia, a esta última sentencia, la Corte no solo estima la subsistencia a la alimentación o al vestuario, si un conjunto de cosas que brinda calidad de vida que tiene relación directa con la vida en dignidad de las personas.

De esta manera, ante la importancia de la dignidad humana, la Sentencia T 881 de 2002, expresa que la dignidad se puede presentar a partir de su necesidad de protección y a partir de su funcionalidad normativa. La primera establece tres lineamientos: vivir a través de un plan de vida,

llamado vivir como se quiere; dignidad, basada en el disfrute de las condiciones materiales que puede traducirse en vivir bien y basada no en lo tangible sino desde su integridad física y moral, traducida en vivir sin humillaciones. La segunda basada desde su parte normativa se desprende en tres definiciones, la dignidad humana es el principio del ordenamiento jurídico y, por lo tanto, la dignidad como valor; segundo, la dignidad como principio constitucional y tercero la dignidad como derecho autónomo (Sentencia T 881 de 2002).

La Sentencia 366 de 1998, expresa la aplicabilidad de la tutela, sobre la protección inmediata derechos, lo cual si acudiera a los medios ordinarios puede acarrear aún más vulneración de derechos, ya que, por lo general son procesos demorados que en muchas ocasiones el trabajador no puede soportar. De esta manera, se estima que el Juez debe evaluar todos los aspectos que se exponen en la tutela con el fin de identificar la vulneración al mínimo vital.

De igual modo, la sentencia también alude que, en ningún momento, se puede exonerar al actor de probar los hechos que expone en la acción de tutela; sin embargo, el sistema probatorio está orientado por las actuaciones conferidas al juez de amparo (Decreto 2591 de 1991, artículos 18, 20, 21 y 22). Asimismo, la aplicación de la sana crítica y la buena fe (Constitución Política de 1991, artículo 83) (Sentencia 366 de 1998).

Lo anterior permite ratificar que la vía de acción de tutela es procedente y puede ser utilizada como mecanismos subsidiarios y evitar un perjuicio irremediable, como es el caso de la vulneración del mínimo vital, donde este no da espera a procesos laborales ordinarios, pues estos son largos y demorados, lo que acarrearía aumentar el grado de vulnerabilidad.

4. Principios aplicables para garantizar la protección de derechos laborales vulnerados

En el proceso judicial propio de la acción tutela, son aplicables una serie de principios que, igualmente, en general irradian todo tipo de procesos, dentro de ellos el debido proceso, el derecho de acceso a la **justicia, igualdad, celeridad, economía, eficiencia, publicidad**, entre otros.

Respecto del **principio de publicidad**, tiene que ver con que las actuaciones del juez, y de las partes dentro del proceso, deben ser públicas, no deben ser secretas, debe permitirse el acceso al expediente y los documentos relacionados con el mismo, así como a las pruebas para hacer efectiva su contradicción.

Asimismo, se encuentra el **principio de igualdad**, que deriva del artículo 13 de la Constitución, y se traduce en que toda persona, nacional o extranjera, sin ningún distingo, puede interponer la acción de tutela.

Igualmente, concatenado en este caso con el derecho y/o **principio de igualdad**, se encuentra el de acceso a la justicia, ya que a ninguna persona puede negársele presentar la tutela y obtener la protección del derecho fundamental conculcado si se comprueba su transgresión.

Por su parte, el **principio de eficiencia** implica que se empleen los menores recursos materiales y humanos para la obtención del resultado, mientras que el de eficacia implica que efectivamente este se produzca, como es el fallo donde se ordene la protección del derecho fundamental violado y la ejecución de las medidas necesarias para procurar dicha protección.

El **principio de economía** y el principio de celeridad comportan una alusión a no incurrir en gastos innecesarios y a resolver la acción interpuesta y ejecutar la decisión de manera rápida, sin dilaciones.

Por su parte, existen otros principios, como el **debido proceso**, que imponen seguir todas las etapas legales, motivar las decisiones, notificarlas oportunamente y cumplir las formalidades y protocolos exigidos, así como garantizar el derecho de defensa a ambas partes, componente de este principio, para que puedan presentar pruebas, refutarlas, o solicitar nuevas.

Por último, podemos mencionar el **principio de legalidad**, según el cual el juez, y las partes, deben cumplir con el mandato legal, las normas aplicadas deben ser previas a los hechos, y no pueden crear procedimientos, requisitos, derechos, obligaciones o plazos no determinados, con antelación, en ellas. Este principio puede hacerse extensivo a la observancia y aplicación de jurisprudencia anterior a los fundamentos fácticos del caso, donde se haya establecido una *ratio* decidiendo como reglas de derecho relacionadas y vinculantes.

De la misma forma, se encuentra el **principio de imparcialidad**, el cual implica que el juez no debe inclinar, arbitrariamente, la decisión para una u otra parte, movido por un interés particular, sino adoptar una decisión en derecho, objetiva, con base en los fundamentos fácticos y legales del caso.

Es preciso también aludir al **principio de moralidad administrativa**, el cual implica que las decisiones que el juez adopte deben sopesar valores y principios, contenidos en preceptos constitucionales y legales, que pueden servirle para fundamentar, reafirmar o dilucidar la decisión.

Conclusiones

Ante lo aquí expuesto y desarrollado, se extraen varios extractos o ideas, dentro de las cuales es de precisar que, en nuestro país, con la entrada en vigencia de la constitución política de 1991, se pasó de un estado de derecho, a un estado social de derecho, lo que trajo muchos cambios positivos a la ciudadanía en general, garantizándoles derechos fundamentales, especialmente en el ámbito laboral.

También, con la promulgación de la carta magna, trajo consigo un mecanismo de protección contemplado en el artículo 86, el cual describe a la acción de tutela como un instrumento de naturaleza preferente, sumarial y expedita; en la que cualquier accionante puede acudir ante las autoridades judiciales buscando proteger de forma inmediata sus derechos fundamentales y estos sean garantizados, y más aún cuando sean sujetos de especial protección ante el estado.

Ahora bien, en lo concerniente a los derechos vulnerados en materia laboral, se puede interponer acciones de tutelas, siempre y cuando la parte activa, sea un sujeto que acredite una condición especial, como es el caso de madres gestantes o en estado de gravidez; aun cuando estas hayan acudido a la jurisdicción ordinaria laboral.

Pero no siempre será la acción de tutela la herramienta o el mecanismo idóneo para buscar resarcir alguna vulneración que sufra algún empleado, puesto que la misma Corte Constitucional en varias sentencias, de las cuales se hizo mención en lo transcurrido en este trabajo, manifiesta que se debe acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar alguna vulneración o violación de derechos laborales, solamente hace salvedad ante sujetos de especial protección y/o de un perjuicio irremediable.

Referencias

Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *Opinión Jurídica: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*, 4(7).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5238000>

Botero Marino, C. (2009). *La acción de tutela en el ordenamiento constitucional colombiano*. Consejo superior de la Judicatura.
<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m7-18.pdf>

- Charria Segura, J. (2009). El uso de la tutela en materia laboral. *Actualidad Laboral*, 155, 10-15.
- Colombia. Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-251 de 1997 (mayo 1997): Acción de Constitucional Revisión constitucional del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-251-97.htm#:~:text=POR%20MEDIO%20DE%20LA%20CUAL,17%20de%20noviembre%20de%201988>
- Colombia. Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T-022 de 2017 (enero 2017): Acción de tutela presentada por Roberto Eladio Espriella Fernández contra Ecopetrol S.A. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-022-17.htm#:~:text=T%2D022%2D17%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20car%C3%A1cter%20subsidiario%20y%20residual,ocurrencia%20de%20un%20perjuicio%20irremediable>
- Colombia. Corte Constitucional. (2021). *Sentencia T-144 de 2021 (mayo 2021): Acción de Tutela instaurada por Sandra Lorena Flórez Guzmán en contra de la AFP Porvenir S.A. Derechos a la seguridad sociales en pensiones y mínimo vital. M.P. Cristina Pardo Schleisinger*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-144-21.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-182 de 2022 (mayo 2022): Acción de tutela instaurada por Rafael Ignacio Lastra Galván contra la Clínica de Nuestra Señora de la Candelaria S.A.S. Tutela como mecanismo para reclamar acreencias laborales. M.P. Diana Fajardo Rivera*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-182-22.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-195 de 2022 (mayo 2023): Acción de tutela instaurada por Luisa Mercedes Narváez en contra de Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas y otros, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y debido proceso*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-195-22.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. (2023). *Sentencia T-074 de 2023 (mayo 2023): Acción de tutela instaurada por Wilson Hernán Torres contra Feilo Sylvania Colombia S.A. Sobre el*

- derecho al trabajo en condiciones dignas. M.P. Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-074-23.htm>
- Colombia. Consejo de Estado. (s.f.). *Sentencia*. [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-26-000-1992-00117-01\(18394\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-26-000-1992-00117-01(18394).pdf)
- Colombia. Corte Constitucional. (2022). *Sentencia T-182 de 2022 (mayo 2022): Acción de tutela instaurada por Rafael Ignacio Lastra Galván contra la Clínica de Nuestra Señora de la Candelaria S.A.S. Tutela como mecanismo para reclamar acreencias laborales*. M.P. Diana Fajardo Rivera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-182-22.htm>
- Colombia. Ministerio de Trabajo. (2024). *Plan de acción trabajo con derechos*. https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/planes-de-accion/-/document_library/5byK1VjQ8kB5/view_file/75751575?_com=liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_5byK1VjQ8kB5_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fatencion-al-ciudadano%2Ftransparencia%2Fplanes-de-accion%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_5byK1VjQ8kB5%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview
- Colombia. Presidencia de la República. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950 (agosto 1950): Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Decreto Ley 2591 de 1991 (noviembre 1991): Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política*. Diario Oficial.
- Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo. (2005). *Exigibilidad jurídica de los DESC en Colombia mediante acciones jurídicas Internacionales*. <https://www.colectivodeabogados.org/Exigibilidad-juridica-de-los-DESC>
- Escuela de Liderazgo Sindical Democrático. (2007). *Mecanismos Constitucionales y Legales para la Defensa de los Derechos Fundamentales de las y los Trabajadores*. Medellín: ENS.

- Hinestroza Tamayo, N. J., & López Salazar, J. (2022, diciembre 1). *Debido proceso que se debe cumplir en el derecho laboral*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b4c41d7a-991a-41c7-88bd-f967987d3d5f/content>
- Molina, J. (2006, mayo 5). *Los derechos fundamentales en Colombia*. <https://prezi.com/2add81t5nsnn/los-derechos-fundamentales-en-colombia/>
- Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Suárez Sebastián, M. P. (2009). *Aspectos fundamentales de los DESC*. En P. E. González Monguí (Coord.), *Universidad Libre* (pp. 65-111). <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>