

**GARANTIAS DE DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES A LAS
PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
EL CASO DE LOS ORIENTADORES EN ZONAS AZULES Y NARANJAS DE
MANIZALES - CALDAS**

CLAUDIO ALIRIO ONOFRE ORTIZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
PROGRAMA DE DERECHO
MANIZALES**

2019

**GARANTIAS DE DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES A LAS
PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
EL CASO DE LOS ORIENTADORES EN ZONAS AZULES Y NARANJAS DE
MANIZALES - CALDAS**

CLAUDIO ALIRIO ONOFRE ORTIZ

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TITULO DE ABOGADO**

ASESOR

DR. CESAR AUGUSTO SEPULVEDA ORTIZ

**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MANIZALES**

2019

Dedico este trabajo de grado a la memoria de mi padre Samuel Onofre Narváez, quien me ayudó de la mano de Dios a cumplir esta meta, por brindarme la fuerza y la certeza para lograrlo, también a mi madre, hermanos, esposa e hijos, por su apoyo incondicional en este proceso, quienes han sido mi mayor motivación. Finalmente al Doctor Cesar Augusto Sepúlveda Ortiz por su conocimiento aportado en mi formación profesional y a todos mis amigos a quienes llevo en mi corazón.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. RESUMEN.....	5
2. ABSTRACT	5
3. INTRODUCCIÓN.....	7
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
5. PREGUNTA.....	10
6. JUSTIFICACIÓN.....	15
7. HIPOTESIS.....	16
8. OBJETIVOS.....	16
8.1 OBEJTIVO GENERAL.....	16
8.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
9. MARCO DE REFERENCIA JURIDICO.....	20
10. MARCO DE REFERENCIA METODOLOGICO.....	22
11. RESULTADOS.....	22
11.1 CAPITULO 1.....	24
11.2 CAPITULO 2.....	30
11.3 CAPITULO 3.....	33
11.4 CAPITULO 4.....	34
12. CONCLUSIONES.....	36
13. RECOMENDACIONES.....	37
14. ANEXOS TRASCIPCION DE ENTREVISTAS.....	38
15. BIBLIOGRAFIA.....	43

1. RESUMEN

Colombia es un Estado Social y Democrático de Derecho, fundado en la Dignidad Humana, la Solidaridad, el Trabajo y el Interés General; esta nueva apuesta política, filosófica, social y jurídica pone al ser humano como eje central de su actividad. Este nuevo contrato social (Constitución Política de 1991) es el resultado del consenso social mediante el cual se constitucionalizaron los derechos inherentes al ser humano, entre ellos el Derecho al Trabajo en condiciones dignas y justas. En Manizales desde el año 1992, la administración municipal creó un programa denominado “Zonas Azules o de parqueo vehicular permitido”, si bien es cierto su iniciativa tenía un fin filantrópico, igualmente es cierto que en su ejecución ese fin se desconoció vulnerando los derechos de las personas que fueron vinculadas al programa. Personas que por su condición de discapacidad y por ende de especial protección constitucional y legal vieron afectados sus derechos fundamentales.

Palabras clave: Estado Social de Derecho, Dignidad Humana, interés general, trabajo condiciones dignas, Zonas Azules, discapacidad, protección Constitucional y Legal, Derechos fundamentales.

2. ABSTRACT

Colombia is a Social and Democratic State of Law, founded on Human Dignity, Solidarity, Work and General Interest; This new political, philosophical, social and legal commitment puts the human being at the center of its activity. This new social contract (Political Constitution of 1991) is the result of the social consensus through which the inherent rights of the human being were constitutionalized, among them the Right to Work in decent and fair conditions. In Manizales since 1993, the municipal administration created a program called "Blue Zones or vehicular parking allowed", although it is true his initiative had a philanthropic purpose, it is also true that in its execution that purpose was ignored violating the rights of the people who were linked to the program. Person who because of his condition

of disability and therefore of special constitutional and legal protection was affected his fundamental rights.

3. Key words: Social State of Law, Human Dignity, general interest, dignified working conditions, Blue Zones, disability, Constitutional and Legal protection, Fundamental rights

3. INTRODUCCION

Este trabajo de grado se realiza en el marco de la legislación laboral Colombiana, el problema de investigación planteado se hace mediante el desarrollo de una idea trabajada desde diversas perspectivas y todas éstas configuraciones convergen en la consecución de la justificación legal, respecto a las Garantías de Derechos Laborales Constitucionales de un grupo social en condiciones especiales de discapacidad física, quienes en su contexto laboral son denominados “Orientadores en Zonas Azules y Naranjas” de Manizales.

Seguidamente, se establecen los propósitos, tanto el macro como los concatenados a su alcance; después se expone la relevancia de la investigación como aporte significativo al Alma Mater en el campo de las leyes, permitiendo estimular el interés en el restablecimiento de los derechos Laborales y Constitucionales en diferentes actores no solo de ésta ciudad sino también de cualquier otra zona del país que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, como es el caso planteado en este trabajo. De igual manera, incentivar la proactividad en Centros de Investigación de universidades tanto locales como nacionales y porque no desde la óptica internacional, dada la sensibilidad del tema, toda vez, que personas en situación de discapacidad las encontramos en el entorno nacional e internacional

Así mismo, se presenta la información de antecedentes y referentes que soportan de una u otra manera los criterios expuestos en el presente documento permitiendo confrontar y corroborar la objetividad de la idea aquí desarrollada, y seguidamente, se describe el proceso sistemático de la investigación como parte de la misma lógica del análisis del trabajo, el cual es presentado en cuatro capítulos organizados así:

Capítulo I: Análisis de los fundamentos constitucionales y legales para convalidar la vinculación de los orientadores tanto en la Asociación de Personas con Discapacidad (en adelante APD) y la Sociedad SUTEC en la ciudad de Manizales, teniendo como punto de partida la Constitución Política de Colombia (1991), (Decreto Ley 2663, de 1950) Sentencia (Corte Constitucional 17 de mayo de 2017 Sentencia T-254/16), Acuerdos y Decretos de orden municipal. acuerdos municipales 038 del 1992, 082 del 1993, 904 de 2016, 929 de 2016 y decretos municipales 132 de 1993, 146 de 2003, 206 de 2005, 323 de 2005, 183 del 2008, 445 de 2016, 228. . (S.F.).

Capítulo II: Comparación de las condiciones laborales que tenían los orientadores de la (APD) con las que actualmente tienen dichas personas con la Sociedad SUTEC Sucursal Colombia S.A, mediante los documentos aportados por la administración municipal, la A.P.D y su actual operador SUTEC S.A

Capítulo III: Analizar la información recolectada a través de entrevistas realizadas a algunos orientadores que pertenecen al programa social Zonas Azules y Naranjas y aquellos que pertenecieron, a la antigua A.P.D refiriendo la problemática bajo estudio en la ciudad de Manizales.

Capítulo IV: Concreción y análisis de los criterios de transición laboral que se tuvieron en cuenta por parte de la Sociedad SUTEC para vincular a los orientadores y dar respuesta a la pregunta de investigación, adicionando los resultados de las entrevistas realizadas a los orientadores y ex orientadores del programa social de la ciudad de Manizales.

Finalmente, las conclusiones, las recomendaciones, y la bibliografía, las primeras aportan los conocimientos que muestran los hallazgos más selectos de la investigación; las segundas, exponen los criterios individuales como colectivos que argumentan la idea desde la diversidad connotativa y denotativa fruto de la investigación y lo tercero, contiene las fuentes que permiten validar la objetividad de la idea de indagación trabajada en el presente documento.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La presente investigación parte del problema que existe en el país con el uso del espacio público, mediante distintas modalidades de actividades laborales informales por parte de ciudadanos, quienes usufructúan el espacio público, lo que ha llevado a que las diferentes administraciones hayan regulado tales modelos a través de actos administrativos los cuales han sido complementados con el pronunciamiento de las altas Cortes. Entre ellas la Corte Constitucional quien se refirió al tema de la siguiente manera:

Esta Corporación ha hecho referencia a la importancia de la inclusión en el ámbito laboral, como parte esencial en el camino para combatir los tratos discriminatorios a los que históricamente han estado sometidas las personas en situación de discapacidad” (Corte Constitucional, sentencia T-254 de 2016).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto en la ciudad de Manizales se hizo reconocimiento a esta necesidad, toda vez que el referente permitió a la administración de la ciudad formular tal problemática como una oportunidad para beneficiar a ciudadanos que estaban ajenos a la vinculación laboral tradicional y es de esta manera como se crea un programa social de inclusión laboral en el año 1992 fundamentado en el acuerdo 038 del Concejo Municipal, no sin antes resaltar una labor importante en la cual por iniciativa propia ya algunas personas en situación de discapacidad se reunían con el único propósito de ayudarse mutuamente, con sentido solidario “guardaban en una alcancía dineros los cuales uno a uno se entregaban de manera rotativa para así cubrir las necesidades básicas de cada uno de sus integrantes” (Autor, anónimo), dicha iniciativa fue adoptada por la administración de turno encaminada a seguir en el apoyo económico para personas en situación de discapacidad y consistía en el recaudo o cobro por el “derecho a usar la zona de parqueo publico permitido” de la ciudad de Manizales, denominado “Zonas Azules” hoy también “Zonas Naranja”

Para la ejecución y cumplimiento del objeto de la norma antes mencionada se otorgó en concesión el espacio público destinado a las Zonas Azules, concesión que inicialmente estuvo a cargo de la Asociación de Personas en situación de Discapacidad A.P.D

(en la alcaldía del Dr. German Cardona) ya luego de un tiempo de ejecución, esta asociación empezó con reveses económicos, por lo que tuvo incumplimientos laborales, viéndose obligada la administración en cabeza del Dr. José Octavio Cardona a una renegociación del contrato para dar cumplimiento en el pago de la nómina de sus orientadores, lo que difícilmente se pudo llevar a cabo, teniendo en cuenta que su administrador o contratista solicitó aumentar la tarifa del servicio, sin lograrlo, llevando a claudicar y dar por terminado dicho contrato, lo cual se hizo mediante la firma de un acta de terminación por mutuo acuerdo el 29 de junio de 2016 con grave incumplimiento en sus obligaciones laborales aduciendo problemas financieros. (Alcaldía de Manizales, Resolución 29 de junio de 2016 contrato N.º 1506030404)

Lo anteriormente expuesto incidió para que en el año 2016 el Concejo de Manizales expidiera el Acuerdo 904, modificando el Acuerdo 038 de 1992, donde incremento las tarifas de parqueo en las zonas azules y además permitió que algunas empresas sin Ánimo de Lucro, como APD participaran del programa, pero en vista de que no se estaba cumpliendo la labor social del objeto para lo cual fue creada de apoyar y proteger a las personas en estado o condición de discapacidad, se promovió de esta manera a que el programa “EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA MAYOR ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN SOCIO LABORAL DE LA ALCALDIA DE MANIZALES” no tuviese la efectividad de impacto y satisfacción social, poniendo en riesgo este noble propósito dirigido a familias de la ciudad. (Concejo Municipal de Manizales, Acuerdo 904 de 2016).

Al comentar el análisis de las ideas relacionadas en párrafos anteriores, se manifiesta que después de transcurrir algún tiempo, finalmente dicho programa es expuesto a proceso licitatorio donde le fue otorgado a la entidad extranjera SUTEC S.A. del giro “SOCIEDADES OFFSHORE” en Argentina y quien desde entonces manejan y/o administra las Zonas Azules y Naranjas en Manizales (Corporación cívica de caldas y Manizales 29 de junio 2017)

De acuerdo a la nueva adjudicación del programa de zonas azules, la entidad extranjera asume las garantías de los derechos laborales constitucionales del grupo poblacional en mención, pero establece nuevas políticas y criterios de contratación en contravía a lo acordado con la administración municipal, discriminado de manera subjetiva

en el proceso de selección y vinculación de los orientadores. Dicha organización hizo que sus primeras gestiones de vinculación laboral sólo fueran para unos cuantos empleados de los que se encontraban inicialmente contratados con la entidad o administración que anteriormente lideraban el programa, dejando de lado sin vínculo laboral a 74 familias aproximadamente, hechos que no fueron desconocidos por la administración municipal.

Ahora bien, a continuación también es importante y necesario abordar el tema laboral y social de los orientadores que pertenecieron al programa de dichas zonas, pues de allí se extraerá la verdadera situación económica de quienes por años aportaron al crecimiento económico de la ciudad y desafortunadamente no tuvieron otras opciones de trabajo y que dada su condición dificulta volverse a emplear, avizorando de la misma forma actos y comportamientos discriminatorios, actitudes y decisiones que están rotundamente prohibidos por las normas constitucionales, internacionales e incluso penales, Derechos Fundamentales, Derechos Humanos que están siendo desconocidos por quienes Administran este programa social. (Ley 1752 2015, Ley 1618, de 2013)

5. PREGUNTA

¿El programa social “Derecho a usar la zona de parqueo público permitido” promovido por la Alcaldía de Manizales desconoce los derechos fundamentales de personas en situación de discapacidad o grupos vulnerables?

6. JUSTIFICACIÓN

En la ciudad de Manizales en el año 1992 se creó la asociación denominada APD por iniciativa de personas en situación de discapacidad, quienes inicialmente pretendían agremiar de manera solidaria a personas que estuvieran en dicha situación para apoyarse económicamente y solventar sus necesidades básicas; para el cumplimiento del objeto social se diseñó una forma de recaudo de dinero a través de cuotas mensuales de cada uno de los socios con el fin de irse solventando según las necesidades de cada uno de los integrantes, siendo legalmente formalizada para el año 1997 mediante el NIT. 800253969-9 de la Cámara de Comercio de Manizales.

La Concejo de Manizales creó mediante el acuerdo 038 de 1992 el programa “Derecho a usar la zona de parqueo público permitido” cuyo objeto principal consistió en usufructuar el espacio público permitiendo el parqueo de vehículos automotores y cobrando una tarifa por dicho servicio en el espacio público; ante la imposibilidad de administrar directamente el servicio mencionado se decidió vincular a la APD para su coordinación y el respectivo cobro de las tarifas autorizadas por la alcaldía, que inicialmente se repartía en un 50% para la administración y 50% para el orientador, generándose así una relación contractual identificada por elementos de subordinación y dependencia con los miembros de la APD, es decir una vinculación laboral con personas en situación de discapacidad.

El conocimiento adquirido desde el proceso formativo y la experiencia han sido la fundamentación de la presente investigación que permiten identificar las falencias del objeto de estudio que se quieren abordar en el desarrollo de este trabajo, viéndose reflejadas directamente en las garantías laborales de un grupo social en particular y permitiendo asociarlas con la gestión de programas sociales de la nueva administración como un elemento insustituible dentro de los derechos ciudadanos.

Es así, que partiendo desde el conocimiento sobre la información que concierne y establece que las personas en situación de discapacidad, denominados orientadores de las zonas azules y Naranjas en Manizales deben tener garantizado sus derechos laborales, como todos los demás asociados en nuestro Estado Social de Derecho, pero hoy día esto puede considerarse como una falacia, toda vez que actualmente sus garantías constitucionales, laborales y patrimoniales se ven afectadas con el despido injustificado que realizó la Asociación de Personas en Discapacidad A.P.D, que se declaró en quiebra impidiendo cumplir con los compromisos laborales de sus hoy ex empleados y que en sus inicios tuvo a cargo el direccionamiento del programa social, propuesto por la administración de aquel período.

A la anterior problemática expuesta se debe agregar una nueva variante pues la administración municipal celebra un contrato con “la Sociedad empresa Argentina SUTEC S.A” para la coordinación del programa y el cobro de las tarifas por el parqueo de vehículos en las denominadas zonas azules y crea unas nuevas zonas denominadas “naranja”, las cuales según versiones del alcalde “ la plata recolectada de las zonas naranja tendrán destinación

exclusiva para el mantenimiento de los escenarios deportivos de la ciudad de Manizales” esta nueva empresa determina sin razones objetivas no emplear a algunos orientadores que venían trabajando en dicho oficio, argumentando la necesidad de sólo requerir para la operación de dichas zonas un número inferior de trabajadores, desconociendo de manera flagrante la política planteada desde sus comienzos por parte de las administraciones anteriores que era específicamente mejorar las condiciones laborales del recurso humano de las zonas de parqueo público permitidas en la ciudad de Manizales.

Es así como la presente investigación aporta en aras de dinamizar los derechos Constitucionales y legales de una población que goza de especial protección dada su condición de discapacidad a la luz de la “Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la (Ley 1346, 2009), la (Ley 762, 2002), en la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad". Como normas de raigambre constitucional merecen un especial cuidado para evitar el menoscabo laboral de las personas en situación de discapacidad y que finalmente permita significar su rol dentro del contexto laboral tal como lo describe la Constitución Política de Colombia 1991 Art. 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo... La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Esta Corporación ha hecho referencia a la importancia de la inclusión en el ámbito laboral, como parte esencial en el camino para combatir los tratos discriminatorios a los que históricamente han estado sometidas las personas con discapacidad:

El teletrabajo como instrumento de flexibilización normativa que facilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se precisa, para el caso de la población en condición de discapacidad, el teletrabajo se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas que normalmente tienen estas personas para obtener y mantener un empleo. Corte Constitucional Sentencia T-254 del 17 de mayo de 2017),

En consecuencia, vale destacar aspectos de suma importancia que engranan derechos constitucionales desde la trascendencia internacional que a continuación me permito referir en la siguiente pregunta:

¿Porque la importancia de incorporar a las personas con discapacidad a la vida laboral?

Razones:

- El trabajo es un derecho reconocido por los tratados internacionales, especialmente en derechos humanos, que son aplicados a cualquier persona independiente de su condición social origen.
- El trabajo dignifica a la persona y como parte de esa dignidad humana que todos tenemos, se tiene que poner todos los medios adecuados para garantizarlo no solamente en personas con discapacidad, sino también desde el entorno rural, a las etnias que muchas veces tienes dificultades para acceder posiciones laborales, pues bien el trabajo es un instrumento de inclusión social.
- También cualquier persona desde el trabajo puede incidir a la mejora de una comunidad y por eso es importante garantizarlo hacia todas los sectores de la población que de alguna u otra manera son desplazadas por el hecho de tener ciertas discapacidades.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad art 27 Décimo aniversario de la celebración:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (convención sobre los derechos de las personas con discapacidad art 27).

De acuerdo a lo anterior, la doctora Ana Peláez, hace una descripción del concepto así:

el punto de vista intelectual, las persona en situación de discapacidad, tienen una motivación extraordinaria y como tal que buscan NO fallar ante la oportunidad laboral, esto se deduce de diferentes investigaciones llevadas a cabo por parte de distintas universidades del mundo, prueban este hecho el empeño la motivación que mueve a una persona con discapacidad a la hora de demostrar ante la sociedad, empresa ante la familia la sociedad que realmente se es capaz, algo importante en países como España el ausentismo laboral se da más reducido en personas con discapacidad pues la motivación en si se pone de mayor manifiesto en personas que están bajo estas condiciones. (Peláez, 2017).

Así mismo es importante destacar lo manifestado por la doctora Peláez (2017) Radio la Noche RCN, que aún se da cierta discriminación Interseccional, estas se dan por razón de sexo, orientación sexual, etnia, discapacidad, ruralidad, pobreza es difícil luchar contra estos estereotipos a la hora de acceder al mercado de trabajo, por eso es importantísimo que los países, los gobiernos cuenten con medidas que faciliten al empresario la posibilidad de contratar a personas que están en este perfil de discriminación, de ahí los beneficios fiscales para esos empleadores que asumen el reto de incorporar en sus nóminas a personas con discapacidad es muy favorable.

También se habla de otras medidas que son también positivas como son la RESERVA DE CUOTA, en la legislación Española existen políticas que hacen reserva de plazas de cuotas para personas con discapacidad a lo mejor en los primeros momentos, en forma transitoria o permanente puedan necesitar un apoyo específico para el desempeño laboral. (Peláez 2017).

Hay ausencia de políticas que se encarguen de hacer cumplir la norma, que imponga sanciones por el incumplimiento del tipo que sea, esa es la debilidad del gobierno. Y se tiene buenas legislaciones y buenas políticas, pero hay carencia de normas que obliguen a cumplir y que se haga ese seguimiento interior. (Peláez, 2017)

¡Ingresar al mercado laboral con personas con discapacidad aun cuesta!

Naciones unidas en el informe mundial de la discapacidad dice que sobre en el año 2011, de que aproximadamente el 15% de la población mundial tiene alguna forma de discapacidad, deberíamos de pensar que ese 15% de los trabajadores deberían de ser con discapacidad hecho que no es así, sin embargo también existen modelos novedosos que verdaderamente ponen el valor, el hecho de que precisamente apostando por la discapacidad se puede ser totalmente exitoso a nivel productivo, a nivel de resultados económicos etc. Cuando además el tema de la discapacidad se vincula a otros principios como son el principio de la responsabilidad social, empresarial se consiguen grandes logros (Peláez, 2017).

Modelo empresarial ILUNION (España) “quiere ser un grupo social empresarial competitivo, apostando por la diversificación de sus actividades, fundamentalmente en sectores generadores de empleo para personas con discapacidad, garantizando la sostenibilidad social ante un mercado económicamente global y en constante evolución.” (Peláez 2017)

Ahora bien, es importante la fusión social de personas en situación de discapacidad y, para que cada quien aporte su conocimiento y su saber hacer, es algo bastante exitoso y un vivo ejemplo de inclusión Social desde el aspecto laboral. Así mismo, es significativo volver también sobre aquellas personas que presentan discapacidad desde el entorno cognoscitivo que difícilmente llevaría a un inclusión total al mundo laboral, pero debe de implementarse de manera creativa con políticas públicas, que subsidien aquellas que no puedan desempeñarse en ningún trabajo dada su condición, exhibiendo mayores méritos para ser incluidos en programas estatales de apoyo económico, social generando así calidad de vida en dichas comunidades.

7. HIPÓTESIS

La alcaldía de Manizales desconoce los presupuestos del estado social de derecho colombiano de las personas en situación de discapacidad, al anteponer el interés de particulares sobre el interés general en la protección de los derecho constitucionales, legales y laborales de sectores vulnerables de la población.

8. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el cambio de administración por parte de la Asociación de 'Personas con discapacidad' que hubo en el año 2016 impactó negativamente la garantía de los derechos laborales Constitucionales de los orientadores que prestaban sus servicios en las Zonas Azules y Naranjas de la ciudad de Manizales.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cuáles fueron los sustentos normativos y constitucionales para convalidar la vinculación de los orientadores tanto en la Asociación APD y la Sociedad SUTEC en la ciudad de Manizales.
- Comparar las condiciones laborales que tenían los orientadores de la Asociación de Personas con Discapacidad (APD) con las que actualmente tiene dichas personas con la Sociedad SUTEC Sucursal Colombia S.A.
- Verificar la desmejora de la condiciones mediante entrevistas a las personas que trabajaban como orientadores en la Asociación APD y la Sociedad SUTEC.
- Concreción y análisis de los criterios de transición laboral que se tuvieron en cuenta por parte de la Sociedad SUTEC para vincular a los orientadores para dar respuesta a

la pregunta de investigación, adicionando los resultados de las entrevistas realizadas a los orientadores y ex orientadores del programa social de la ciudad de Manizales.

9. MARCO DE REFERENCIA JURIDICO

En este apartado se plantean los diversos fundamentos teóricos que sustentan la investigación desde el enfoque normativo, jurisprudencial; Además las consideraciones desde lo económico, social, civil, entre otras dispuestas en el contenido del documento. La incidencia que tiene o ha tenido el uso del espacio público por parte de los ciudadanos que se lucran por ello, pone de manifiesto también la perspectiva de que esto no solo incorpora el espacio físico al aire libre, también refiere al uso de bienes inmuebles, plazas parques y vías, estas últimas libres de obstáculos para una satisfactoria circulación y movilidad, que bien su nombre lo indica, son del uso de todos los ciudadanos, y por su naturaleza satisfacen necesidades sociales apartándolo de un todo del interés particular. En el espacio público se congregan culturas, se comparte entre comunidades y ello es esencial para el engranaje del Estado Social de Derecho, tal como lo plantea la Constitución de 1991

Artículo 82. Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular. Las entidades públicas participarán en la plusvalía que genere su acción urbanística y regularán la utilización del suelo y del espacio aéreo urbano en defensa del interés común” (constitución Política de Colombia, 1991, art 82)

Es aquí donde se expone la consideración del individuo como el resultado de un proceso histórico y social, donde el lenguaje desempeña un papel esencial, tal como se evidenciará con el grupo social objeto de estudio en esta investigación. Se plantea inicialmente las generalidades tal como describe:

el Art. 1 de la constitución Política de Colombia 1991 que señala “Colombia es un Estado social de derecho...fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés General”.

Todas estas referencias que aquí se plantean permiten acercar las perspectivas a una conceptualización de la idea desarrollada, tal como se expone en el siguiente texto:

“la investigación permitió identificar en la jurisprudencia constitucional, el reconocimiento de dos categorías del derecho al espacio público, una como potestad de supervigilancia y administración en cabeza del Estado y otra como derecho al uso común o colectivo”, (Belalcázar 2011, pág. 7)

De esta bifurcación se deduce que lógicamente se establecen derechos ciudadanos y obligaciones estatales que devienen de un raigambre Constitucional, de ahí la importancia del espacio público entorno a la prevalencia del interés general sobre el particular en un Estado Social de Derecho.

Cabe resaltar el siguiente aparte introductorio a partir del cual estos temas han sido motivo de atención en tanto: “El espacio público en los últimos años ha sido un objeto de investigación y un elemento de discusión para distintos interesados, entre los que se encuentran los académicos, gobernantes y usuarios del espacio público en general.” (Burbano, 2014 p.3)

De acuerdo con el texto anterior se infiere que el tema sobre el derecho del espacio público se aprecia desde dos ópticas, pues no será lo mismo salvaguardar este derecho a cargo del Estado, que apreciarlo desde la óptica de un ciudadano que lo usufructúa sea cual sea su beneficio. Para ello es necesario acordar puntos medios que intercedan entre el poder impositivo del estado y la necesidad del uso de este por algunos ciudadanos. El problema del espacio público es un fenómeno mundial y los estados frente a éste, ejecutan planes de control, y es un control dinámico, aleatorio a través del tiempo, va de la mano con la transformación social que en su momento dará a controversias, controversias estas que la administración de turno controlará mediante los diferentes herramientas jurídicas y

materiales, pero no pasará de ser más que un control. Pues no desaparece el Estado ni desaparece la sociedad de necesidades económicas.

Para el caso presente, el usufructo de las vías urbanas en la ciudad de Manizales denominadas zonas azules y Naranja, la Administración Municipal es quien en realidad recibe grandes dividendos por la actividad que desarrollan a diario los orientadores del programa Zonas Azules, siendo estos últimos agazapados para disfrazar ante la sociedad Manizaleña un programa social bandera de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, pero que aún en esta época se sigue menoscabando los derechos constitucionales y laborales de personas que gozan de especial protección, pues de esta manera e genera que terceros extranjeros participen, liciten y manejen a su antojo el programa social que perdió su norte con entes insensibles que poco les interesa la sociedad en situación de discapacidad de nuestra ciudad.

Ahora bien, la Corte Constitucional en la sentencia C-211/17 nos dice que:

Para solucionar el problema planteado la Sala: (i) precisa el contenido y el alcance de los preceptos demandados; (ii) determina la protección constitucional del espacio público, así como a la adopción de acciones afirmativas y necesidad de una política pública inclusiva; (iii) hace referencia a la problemática social y económica de los vendedores informales; (iv) explica la armonización entre el derecho al espacio público y el derecho al trabajo de tales trabajadores; y finalmente (v) lleva a cabo el test de proporcionalidad de la medida legislativa sometida a revisión, así como analiza la presencia de una omisión legislativa relativa.(Corte Constitucional,2017)

Es de vital importancia y significación el texto anteriormente citado, donde señala la protección Constitucional con el espacio público, para el caso que nos ocupa el usufructo de este en la ciudad de Manizales está a cargo de una sociedad extranjera, con la venia de la administración municipal que no es totalmente garantista de los derechos Constitucionales y laborales de los orientadores del programa “derecho a usar la zona de parqueo publico permitido” o Zonas azules.

Este análisis descrito desde las generalidades del uso y administración del espacio público permiten ir concentrando la idea en nuestro objetivo de interés, que son los ciudadanos empleados para usufructuar los espacios públicos, denominada Las Zonas

Azules, entendido esto como “derecho a usar la zona de parqueo publico permitido” Las cuales fueron concebidas mediante acuerdo (038/92), como una medida de desestimulacion al parqueo en espacio público. Dichas zonas corresponden al perímetro urbano de la ciudad de Manizales, tales zonas centro, aledaños, sector de Milán, Avenida Santander, sector Galerías, barrio Chipre, hospital de Caldas, Coliseo Menor entre otros.

La población referencial del trabajo de investigación son los orientadores de las zonas azules y Naranja, pero específicamente sus garantías en los derechos Laborales Constitucionales que adquieren de forma inherente por estar vinculados mediante contrato laboral; así mismo, aquellos que se encuentran en su papel de ex empleados a causa de las nuevas políticas de contratación de la actual organización extranjera que lidera el programa; es de vital importancia resaltar que dicha población goza de prebendas especiales de protección por sus condiciones físicas, tal como señala la (Corte Constitucional, 2017)

Vale agregar que no solamente el articulado constitucional 47, sino también normas del orden nacional e internacional, la convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad”, ley (1752, 2015), entre otros, protegen a las personas en situación de discapacidad, son sujetos de especial protección y por tanto no debieron ser ajenos al ropaje constitucional ni antes, ni durante, ni después de la creación y formalización material y jurídica desde el orden legal municipal del programa Zonas Azules de la ciudad de Manizales. (Constitución política de Colombia art 47)

En tal sentido vale relacionar en el presente documento aspectos relevantes de:

Ley estatutaria (1618 de 2013), (Ley 1752 2015) Por medio de la cual se modifica la (Ley 1482, 2011), para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

“La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, de la Organización de las Naciones Unidas ONU, fue aprobada mediante la ley (1346de 2009), declarada exequible por la Honorable Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-293 del 22 de abril de 2010.

De igual manera se plantea a continuación otro aspecto ligado a la propuesta de apoyo a la investigación como es que la población en situación de discapacidad, goza de especial protección en nuestro Estado Social de Derecho, y se puede decir que es maleable cuando se conjuga desde la dignidad humana, la expropiación, los derechos colectivos y demás principios que velan a diario por los ciudadanos colombianos en busca justicia y equidad bajo las herramientas constitucionales que muy notoriamente apuntan la calidad de vida de nuestros conciudadanos, tal como se propende con el objeto de estudio y para ello se señala Debido a la exclusión social que han tenido que soportar injustificadamente las personas en circunstancia o situación de discapacidad, aunque tardíamente, han surgido grupos organizados de personas que se encuentran en esta situación y diferentes organizaciones en el mundo que se han comprometido con la defensa de sus derechos, lo cual se ha expresado en diferentes instrumentos internacionales y otros documentos con fuerza jurídica a través de los cuales se les exige a los Estados el reconocimiento de todas las garantías de esta población como plenos sujetos de derechos. (Corte Constitucional,2013)

Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto por (chavez, 2003) sobresale dentro del compendio normativo, doctrinal y constitucional la siguiente pregunta:

¿Quiénes pertenecen al grupo de los discapacitados?

Antes de abarcar tan controvertido tema es indispensable determinar el campo de aplicación del fuero al que he llamado «fuero de discapacitados». Debe tenerse en cuenta que la aplicación de la ley 361 de 1997, sobre integración social a las personas con limitaciones, ley de donde se deriva la especial protección a los trabajadores con limitaciones físicas, no cobija a todos las personas que presenten cualquier tipo de discapacidad; para ello es necesario acreditar su condición de tal, es decir, su limitación debe ser comprobable.

Según el artículo 5o de la mencionada ley, «las personas con limitaciones deberán aparecer calificados como tales en el carné de afiliado al sistema de seguridad social en salud, ya sea en el régimen

contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afilado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través del diagnóstico médico en caso de que la limitación no sea evidente ... »; continúa diciendo ese mismo artículo que en el mismo carné deberá establecerse el tipo de limitación que presenta la persona, estableciendo para ello tres grupos; moderada, severa o profunda.

El decreto 2463 de 2001 -el cual reglamenta el funcionamiento, la integración y la financiación de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez- establece en su artículo 7° las diferentes grados de severidad de la limitación que padezca una persona, y señala que la limitación será moderada cuando la junta de calificación determine la pérdida de la capacidad laboral entre un 15 y 25%; será severa cuando la pérdida de la capacidad laboral esté, entre un 25 y 50%; Y por último, será profunda cuando presente una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%. Por lo tanto, según lo previsto en el mencionado decreto, las personas que presenten una limitación física inferior al 15% no serán considerado como discapacitados.

En lo anterior citado el autor refiere un “fuero de discapacitados” protección a las personas en esta situación y con ello la veracidad y comprobación de esta ante las entidades de salud y su grado de discapacidad, en este orden de ideas, para el caso que nos ocupa en aras de proteger a esta de sociedad de intrusos que pretendan aprovechar los beneficios que la ley les otorga, se requiere implementar en el proyecto social denominado Zonas Azules de la ciudad de Manizales en pro de sus garantías laborales y constitucionales de dichos ciudadanos.

Seguidamente expone (Ríos, 2015)

Los principales antecedentes de la discapacidad se encuentran en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 1981 y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1993, estos fueron los instrumentos más importantes en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad. Sin embargo al no ser normas de obligatorio cumplimiento, se llegó a la conclusión que en la dinámica actual de la sociedad dichas normas no fueron suficientes para la protección de sus derechos, los resultados de dichas conclusiones y las posteriores reuniones realizadas por Naciones Unidas dieron como resultado la proclamación de la Convención de Derechos Humanos de las personas con Discapacidad en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, como la Primera Convención dirigida a esta población.

El aspecto a destacar en la anterior citación reviste suma importancia en aspectos históricos en contraste constitucional (1886-1991), “PROGRAMA DE ACCIÓN MUNDIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” (unidas,2015) en ello resaltando la “igualdad” de tener oportunidades y una participación equitativa para el mejoramiento de las condiciones de vida en personas en situación de discapacidad, pues desde tiempos legendarios y, desde el orden mundial en cabeza de las Naciones Unidas ya se establecía una protección especial hacia seres humanos que tienen derecho e igualdad de oportunidades que los demás en todos ámbitos sociales.

Contexto actual sobre discapacidad (Quimbaya, 2017)

De acuerdo con el Informe mundial sobre la discapacidad, elaborado por la OMS y el Banco Mundial, en el mundo hay más de mil millones de personas que viven con discapacidad, y casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, pues su condición implica mayores tasas de pobreza al tener menores índices académicos, menor participación

económica y mayores dificultades de acceso a condiciones sanitarias y de salubridad.⁵ Se prevé que en los próximos años, debido al envejecimiento poblacional, exista un mayor número de personas en condición de discapacidad. Sumado a ello, el alto nivel de incidencia de enfermedades como la diabetes, la enfermedad renal crónica, el cáncer y el VIH resultará altamente invalidante para la población; por ello, la toma de medidas en pro de la garantía de acceso a bienes y servicios de esta población se torna urgente en el momento actual.⁶ En el Convenio C159, la OIT define a la persona inválida como aquella “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.⁷ Reconociendo esta situación, el Convenio obliga a los Estados parte a emprender acciones para mitigar los riesgos derivados del desempleo en esta población y a articular políticas públicas que promuevan la inclusión laboral efectiva, mediante la garantía de un empleo estable que promueva la integración de las personas inválidas en la comunidad.

Con ocasión de lo anterior vale destacar tres tópicos importantes *“implica mayores tasas de pobreza al tener menores índices académicos, menor participación económica y mayores dificultades de acceso a condiciones sanitarias y de salubridad”* en este entendido para el caso de estudio expone situaciones similares en el programa social de la ciudad de Manizales, pues su condición los ha marginado a las oportunidades laborales e incluso a tener calidad de vida por carecer su mayoría de estudio y difícil acceso a una buena atención de salud para con los orientadores del programa Zonas Azules, lo que ha venido generando un menoscabo en sus derechos laborales y Constitucionales de los citados ciudadanos.

En el Convenio C159, la OIT define a la persona inválida como aquella “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Ahora bien, en dicho convenio destaca la importancia de que las personas en situación de discapacidad deben de tener oportunidad a ser empleados, de que tengan estabilidad laboral para que puedan tener una vida digna, dicha situación no es ajena a nuestra carta magna tal y como lo reza en el art. 25 “ *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”

En el tercer tópico, se obliga a los Estados parte a articular políticas públicas respecto de la inclusión laboral con garantías que promueva la integración de las personas en situación de discapacidad y en nuestro municipio estas políticas aun son desconocidas por parte de la administración máxime cuando dicha inclusión se ve afectada por terceros extranjeros.(SUTEC.SA)

DISCRIMINACION DE LA POBLACION DISCAPACITADA EN EL AMBITO LABORAL (T-684A/11)

La Sala reitera que la discriminación sobre la población en situación de discapacidad es especialmente marcada en el ámbito laboral, por lo cual, resulta indispensable que el Estado adopte y ejecute acciones afirmativas en esta órbita. El Estado está en la obligación de realizar todas las acciones posibles que permitan igualar las condiciones de acceso laboral de dichas personas. En consecuencia, la Corte Constitucional ha establecido la importancia de dar especial protección a las personas con discapacidad, resaltando la orden constitucional de realizar acciones efectivas que pongan a esta población en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su total integración.

(Corte Constitucional, 2011) en dicha sentencia se reitera la obligación del Estado por garantizar el derecho a la igualdad referente al trabajo con las personas en situación de discapacidad, consecuente a ello la protección y las garantías con el resto de la sociedad, ya en el caso de las zonas Azules de la ciudad de Manizales estos derechos constitucionales y laborales se han venido menoscabando a falta de su aplicación rígida por parte del Estado pues a través de sus acuerdos y decretos la gran preocupación estatal inclina interés de orden

económico, de crear nuevos puntos o zonas de recaudo, pero no de garantía alguna en lo relacionado con los trabajadores u orientadores de las zonas permitidas de parqueo público o zona azul, lo que nos indica que en materia de garantías laborales, seguridad social y demás derechos, la administración esta ajena y permanece impávida al mandato Constitucional.

Finalmente se sintetiza que estos referentes construyen la plataforma que validan la investigación y que permiten analizar no sólo el enfoque propuesto sino otros que pueden desligarse igualmente como objetos de estudio de otras investigaciones interdisciplinarias.

10. MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se plantea una descripción general del diseño metodológico de investigación y de los instrumentos de recolección de datos orientados al alcance de los propósitos descritos en el trabajo.

El enfoque cualitativo fue a la que se recurrió, de orden descriptivo e interpretativo que incluyó la observación, registro de datos, participación entre otros que permitieron vincular la información al estudio, lo anterior con el propósito de verificar el entorno social, económico de las personas en situación de discapacidad, el menoscabo de los Derechos Laborales y Constitucionales con su anterior operador A.P.D las Zona Azules en Manizales y aquellas que laboran con la empresa Argentina SUTEC S.A, los efectos causados mediante la expedición de acuerdos municipales 038 del 1992, 082 del 1993, 904 de 2016, 929 de 2016 y decretos municipales 132 de 1993, 146 de 2003, 206 de 2005, 323 de 2005, 183 del 2008, 445 de 2016, 228.

La unidad de análisis estuvo compuesta por ciudadanos con características socioculturales similares, quienes son los sujetos directamente involucrados en el estudio de indagación.

Las técnicas e instrumentos de la investigación fueron técnica de observación e indagación documental tomada de fuentes primarias, secundarias y terciarias ya sean documentales o digitales como la Constitución de 1991, la ley, la jurisprudencia, la doctrina

mediante el estudio y análisis contenido de tratadistas de derecho Constitucional, derechos de petición elevados a la administración y sus respuestas al tema relacionado con las Zonas Azules y naranja. Los registros fueron encuestas, labores de campo, registros fílmicos y fotográficos así: 10 entrevistas a ex orientadores que pertenecieron al programa Zonas Azules en cabeza de la Asociación de Personas con Discapacidad A.P.D - 5 entrevistas a orientadores actuales que están liderados por la Asociación Argentina SUMATEC S.A.- 5 entrevistas a los nuevos orientadores de las Zonas Naranjas están lideradas por la Asociación Argentina SUMATEC S.A. Para un total de 20 entrevistas que se realizaron en un promedio de 25 minutos a cada persona.

11. RESULTADOS

Análisis de los sustentos normativos y constitucionales para convalidar la vinculación laboral de los orientadores tanto en la Asociación APD y la Sociedad SUTEC en la ciudad de Manizales.

Para empezar se realizó un compendio Inductivo de la tesis planteada y desarrollada en el trabajo de investigación, para ello se parte de aspectos que permiten sustentarla de forma jurídica dando comienzo con la información contenida en la Ley 105 del 30 de diciembre de 1993 que establece:

TÍTULO II. (INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE) - CAPÍTULO III. (RECURSOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE)

ARTICULO. 28 TASAS. “Los municipios, y los distritos, podrán establecer tasas por el derecho de parqueo sobre las vías públicas, e impuestos que desestimulen el acceso de los vehículos particulares a los centros de las ciudades”.

Y es con estas primeras líneas como se quiere no solo adentrar a la indagación sino también que realmente sean un exordio en relación a los tópicos y a los enfoques que van a ser desarrollados, además del fundamento Constitucional como fue:

Artículo 82. Constitución Política

Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular. Las entidades públicas participarán en la plusvalía que genere su acción urbanística y regularán la utilización del suelo y del espacio aéreo urbano en defensa del interés común.

Partiendo del anterior enunciado legislativo fue así como en el país se da inicio a las denominadas zonas azules como proyecto de beneficio social el 15 de Noviembre según el(diario el tiempo1989) la comunidad beneficiada fueron las personas discapacitadas , de la tercera edad y madres cabeza de hogar; los dos primeros años del proyecto tuvo un desarrollo satisfactorio, pero en 1992 se clausura dicho trabajo por parte de las administraciones, siendo una de las razones renuncias constantes del secretario de transporte y en otras localidades la justificación eran los continuos atentados por parte de grupos al margen de la Ley a dichas zonas, convirtiendo a la comunidad empleada en sociedad vulnerable.

Esta situación poco a poco hizo que las zonas azules se convirtieran en un tema de suma importancia dentro de los Planes de Ordenamiento Territorial como espacio público para los gobernantes de turno como propuesta de inclusión social y laboral, específicamente en la administración y manejo del mismo. Y fue así como Manizales igualmente no se vuelve ajena a dicha regulación de requerimientos en cuanto a las disposiciones que implica el objeto de estudio aquí tratado, y es como mediante Decreto Municipal No 038 de 1992 se crearon las denominada Zonas Azules, como zonas destinadas de parqueo o estacionamiento organizado de vehículos. Es entonces a partir de esta norma como:

MUNICIPIO DE MANIZALES

A C U E R D O Nro. 038

“Por Medio Del Cual Se Crean Las “Zonas Azules” Para La Recuperación Y Racionalización Del Espacio Público Y Se Dictan Otras Disposiciones.”

ARTÍCULO QUINTO: [...] De cargo del Ejecutivo Municipal corre la obligación de tomar las precauciones jurídicas para que, en desarrollo del presente acuerdo, se establezcan los contratos correspondientes en los cuales quede el Municipio libre de cualquier responsabilidad civil, contractual o extracontractual con relación al servicio de las ZONAS AZULES a la comunidad”.

Fue así, como aquel acuerdo presentó una débil normativa, ya que para esa época la Constitución se encontraba en plena implementación donde sin duda no hubo reparo alguno al evidenciarse desde la administración Municipal incluso sus Honorables Concejales implementarían artículos que no se compadecían con el orden Constitucional y normativo laboral de cara a los orientadores. Lo que sí se vio fue que en el artículo quinto del acuerdo en mención, se instó por parte de los Concejales de Manizales para que se blindara jurídicamente a la administración tanto desde un aspecto contractual como extracontractual.

En este orden de ideas, cuando dicho decreto nace a la vía jurídica, viola preceptos constitucionales pues de entrada los ediles apartan responsabilidades que le corresponde cumplir a los entes empleadores como la administración municipal y la A.P.D, respecto de la carga prestacional y demás acreencias laborales generando con ello desde su génesis un menoscabo patrimonial en los orientadores del programa “Zonas Azules” de la ciudad de Manizales

Lo anterior evidencia la falta de control por parte de la administración en lo que refiere al pago justo, las prestaciones de ley y demás prebendas de sus trabajadores que todas luces gozan de protección especial constitucional, normativa y legal.

A continuación se discrimina que en la actualidad se cuenta con 108 zonas azules y 7 zonas naranjas, alrededor, para eventos (estadio, coliseos, expo ferias y plaza de toros), para un total de **115**, y en ellas trabajan 128 orientadores y 6 empleados administrativos de la sociedad de discapacitados.

Por tanto, ahora es importante enfatizar el problema que dará sustento al desarrollo de este trabajo, que se centra en determinar la constitucionalidad o no de los derechos laborales de la población directamente implicada y beneficiada o no con la investigación, por

eso se dará apertura con La Constitución Política de Colombia la cual es muy categórica en cuanto a:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

A partir de este patrón jurídico también se hace referencia a:

La Ley Estatutaria 1618 de 2013, que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en uno de sus apartes dice “**Velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad**”

Y es aquí donde se evidencia que se requiere la dignificación de la población involucrada, se requiere que la municipalidad apoye y ayude con programas que beneficien a las personas de la comunidad A.P.D y sus familias, permitiéndoles gozar de garantías laborales y sociales. Contrato Nro. 1706150426.

Es de resaltar que de acuerdo a los instrumentos utilizados en esta investigación se constató que en APD hubo una informalidad laboral no solo frente a aspectos sustanciales y mínimos del Código Laboral Colombiano sino también frente al manejo administrativo que se le dio a dicha asociación. Esta funcionó desde el año 1992 hasta junio de 2016 tiempo en el que las vinculaciones se daban de la siguiente manera:

Cuando se emprendió el programa no existió una organización o relación laboral alguna entre las personas en situación de discapacidad, ellos se reunieron con un propósito

en común que fue trabajar de manera conjunta para suplir sus necesidades básicas y sobre todo para darle la oportunidad a personas que por sus limitaciones físicas o mentales no tenían la más mínima opción de chance para ser contratados laboralmente en alguna parte.

El segundo momento se dio antes del 2015 cuando los operadores trabajan como lo afirman muchos de ellos el 50/50 que consistió en que ellos compraban una tiquetera y finalmente lograban producir el doble con esa tiquetera, es decir, los orientadores entregaban la mitad al fondo común y el otro 50% era para el trabajador.

Para el año 2015 la Asociación de Personas con Discapacidad realizó un sinnúmero de contratos que titularon “contrato individual de trabajo a término indefinido decreto 2616 del 2013” como empleador apareció el señor Alfredo Vasco Marín, con el NIT 800.252.969-9. Lo primero que llama la atención de este contrato es que alude a un decreto que fue promulgado para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes, también que como elementos de trabajo se tienen las tiqueteras y por último que el salario “se cancelará al trabajador un salario variable y proporcional de acuerdo a los días trabajados que sumarán máximo quinientos dos mil ochocientos cuarenta y cinco mil pesos incluido el auxilio de transporte pagaderos mediante transferencia electrónica en dos pagos quincenales. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales.” (Contrato individual de trabajo a término indefinido decreto 2616 del 2013).

Nótese las evidentes inconsistencias en la construcción del documento anteriormente mencionado ya que no se compadece ni con el ordenamiento Constitucional ni con la especial situación de los orientadores; pues en su escritura se devela más un intento por remediar falencias contractuales y laborales que por garantizar materialmente Derechos Laborales y Constitucionales.

Siguiendo con el asunto de APD se debe decir que el contrato anteriormente mencionado fue “terminado” a través de un comunicado que les llegó a todos los integrantes de la asociación días después de la celebración brindada a los orientadores en homenaje a su labor, lo cual resultó ser un documento que lo titularon “comunicado 002 de 28 de julio de 2017” dirigido a “personal que se desempeñan en el cargo como orientador, controlador y personal administrativo, en el programa de Zonas Azules, vínculo que tuvo vigencia hasta el 29 de junio de 2017” a la letra dice:

Cordial saludo con el ánimo de brindar información actualizada y veraz que evidencie el compromiso fehaciente de las directivas de la Asociación de las Personas con Discapacidades APD en relación a la liquidación del contrato No. 1506030404 celebrado entre la alcaldía de Manizales y la asociación, nos permitimos informa que:

1. La Junta Directiva de la Asociación viene estableciendo gestiones con la aseguradora Seguros del Estado S.A. con el fin de hacer el proceso de reclamación para el pago de liquidaciones para todo el personal que estuvo vinculado en el programa de Zonas Azules, dentro de estas gestiones, se radico un primer documento de reclamación el día 7 de julio de 2017 cuya solicitud es el cubrimiento de dicha póliza en relación al siniestro presentado en la ejecución de dicho contrato cuyo objeto era la administración, señalización y mantenimiento de las zonas de permitido parqueo Zonas Azules del municipio de Manizales, en ese primer momento se anexa toda la información financiera de este proceso, de la misma forma el día 15 de julio de 2017 se entrega la relación de otros documentos solicitados por la aseguradora respecto a la información técnica financiera como soporte a dicha reclamación del siniestro (póliza) en el seguimiento y voluntad por parte de la APD para agilizar esta reclamación y cubrimiento del siniestro se establece de nuevo contacto con la Aseguradora el día 28 de julio del 2017, donde el concepto de la Aseguradora es que todo va en un proceso satisfactorio y normal de reclamación y que en próximos días nos están notificando de dichos resultados.

Se le recomienda a todo el ex personal de las Zonas Azules que haga caso omiso a informaciones que no sean de fuentes oficiales, de la misma forma se aclara que los compromisos y las soluciones son de competencia institucional y no de carácter personal para que se eviten agravios en contra de los directivos de la Asociación, pues esta conducta no es necesaria pues en un compromiso de corresponsabilidad se están haciendo las gestiones del caso por parte de la APD para llevar a feliz término lo más pronto posible

dicha situación. Finalmente nos despedimos agradeciendo por la paciencia y la tolerancia dispuestos a responder desde la vía del diálogo y el respeto, dando las aclaraciones del caso ante los afectados y las instancias a que hubiere lugar (comunicado 002 de 2017)

Después de todo lo anterior, en el 2016 llegó la multinacional Argentina Sutech S.A. el sustento legal, de igual forma fue el Código Laboral. Ellos hicieron contratos con los orientadores a término fijo inferiores a un año. Como sustento legal y Constitucional tuvieron: “cláusula undécima. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado con de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1 es lograr la justicia en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de una espíritu de coordinación económica y de equilibrio social.”

Clausula decima tercera “el presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación a su texto.”

Como se puede observar, si bien existe un contrato laboral ceñido a la legislación actual, el mismo no resalta ningún tipo de característica especial del orientador, como lo es que la mayoría que venían de APD poseen, y un gran porcentaje con limitaciones físicas.

En resumen, el proceso de vinculación contractual del 100% de los orientadores se subdividió en dos categorías pues en lo investigado en labores de campo se estableció que hasta el mes de junio de 2015, no tenían contrato ni salario alguno, su vinculación laboral la llamaban “**Ocupación Terapéutica**” “La categoría conocida trata de que se entrelazan y articulan en cumplimiento a los parámetros establecidos de acuerdo al *Decreto 2616 de 2013*, contrato parcial inferior o igual a 21 días, cuyos parámetros es: estar registrado en el sistema nacional de identificación (Sisbén), pertenecer al régimen subsidiado en salud y la pensión por parte de A.P.D, al igual que la ARL y caja de compensación Familiar. (Concejo de Manizales debate sobre el programa de Zonas Azules)

De modo que con el cambio de operador, a pesar de que teóricamente debían respetarse un mínimo de estabilidad laboral para las personas en situación de discapacidad,

se puede evidenciar que con base en los contratos laborales dichas particularidades no se tuvieron en cuenta; toda vez, que en el tenor literal de los mismos, no se compadecieron de cara a las particularidades de los orientadores, eso por un lado; Adicional, con la nueva administración no todos los orientadores de la Asociación de Personas con Discapacidad gozaron nuevamente de contrato laboral y mucho menos, de estabilidad laboral; con el empalme entre A.P.D y SUTEC S.A, el único empalme que hubo fue el comunicado de APD a sus trabajadores con el que se le informo que ésta dejada de ser su nominadora y que estaba en trámite a través de una póliza denomina por siniestro, que cuando se hiciera efectiva tendrían su liquidación laboral.

Lo anterior no solo suscito problemas de inclusión, pues también fueron 74 familias las afectadas con este proceso, no debió dejarse a tutela de este fenómeno laboral dichos grupos, en consecuencia a este proceso de transición quedaron sin sustento económico personas y hogares en condiciones precarias porque además de haber quedado desempleados no les fueron pagados sus últimos salarios, prestaciones de ley y liquidación por el antiguo operador, y sumado a esto, aún en la actualidad carecen de sustento económico y sin posibilidades de emplearse nuevamente ya sea como orientadores de las zonas o en otro campo laboral, quedando su trabajo realizado en las calles en menoscabo y por ende sus derechos laborales y constitucionales. Evidentemente, esto contraria lo dicho por la Corte Constitucional, pues en todos los manejos contractuales no hubo consideración alguna a las personas en situación de discapacidad y su continuidad. Esto en cuanto a lo que la Corte ha considerado:

“El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” De conformidad con los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional, esta disposición debe ser entendida como la posibilidad que tiene toda persona de desempeñar una actividad laboral, teniendo en cuenta sus capacidades, estudios y preferencias, en condiciones acordes con la dignidad humana, frente a la cual el Estado asume el deber de procurar los medios que permitan hacerlo, con miras a que cada individuo tenga la forma de poder obtener los recursos básicos que le permitan satisfacer sus necesidades. El derecho al trabajo se establece entonces

como un mecanismo dirigido a que las personas puedan alcanzar una vida digna Esta Corporación ha advertido que el trabajo no solo tiene la connotación de derecho, sino que igualmente envuelve la existencia de una obligación social, por virtud de la cual se torna en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad, “como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad” (Sentencia T 254 de 2016)

La realidad referida anteriormente tiene responsables directos e indirectos, entre ellos está la administración municipal quien confiere a otro (organización extranjera) la dirección de la obligación en lo que respecta a las zonas de espacio público de parqueo denominadas zonas azules y naranjas, además no se pronunció en el pago solidario tanto de salarios como de prestaciones, liquidaciones, cesantías a los antiguos trabajadores de A.P.D. De igual manera es responsable la entidad SUTEC (organización extranjera) actualmente encargada del manejo de las zonas correspondientes y se aclara nuevamente que éste derecho le fue otorgado por la administración municipal. Esta empresa empleadora asume sus primeras tareas de las zonas con un recorte de personal. *Donde se expuso en dicho momento del empalme con la labor de supervisión de las zonas que,*

tendrá 74 empleados menos, ya que pasará de 196 a 122, entre controladores, orientadores y administrativos. También tendrá 28 zonas azules menos, pues pasará de 142 a 114 y sumado a esto los empleados trabajarán en promedio 12 horas diarias según los orientadores que ya fueron contratados por la nueva firma (Radio Caracol 2017).

Es así como la empresa SUTEC S.A (entidad extranjera) no asumió la carga laboral que traía la antigua A.P.D ni contrato a todo el personal de ex orientadores.

Consecuente a esto, la Administración, A.P.D y con el actuar posterior de SUTEC S.A en algunos ex – orientadores no solamente se dio un menoscabo en sus derechos laborales y constitucionales, sino que también se irrumpió en derechos fundamentales por ser personas de especial protección, bajo ¡ningún criterio! debió desampararse a estas personas pues no obtuvieron liquidación, ni pensión, indemnización como un extrabajador normal, sino que le escindieron el derecho fundamental al trabajo, contando con el infortunio de un impávido gobierno municipal que poco le interesó estas minorías en debilidad manifiesta.

Comparación de las condiciones laborales que tenían los orientadores de la Asociación de Personas con Discapacidad (APD) con las que actualmente tienen dichas personas con la Sociedad SUTEC Sucursal Colombia S.A. Siguiendo con el desarrollo de la investigación es necesario realizar un riguroso paralelo que nos arroje las ventajas y desventajas de haber pertenecido y de pertenecer al programas social que por más de 27 años ha venido solventando a personas en situación de discapacidad en el municipio de Manizales. Es entonces como a partir del pasado 5 de junio de 2017, se inició una nueva etapa para las personas orientadoras de las Zonas con el cambio de vinculación, una contratación que les garantiza un salario fijo, el pago de salud, ARL, entre otras prestaciones laborales.

A continuación se permite evidenciar las diferencias entre las dos entidades en relación a la modalidad de contratación y por ende, a los servicios ofrecidos para los empleados con discapacidad física.

Asociación De Personas En Situación De Discapacidad A.P.D Año 1992 Hasta 2015

- ✓ No tenían vinculación Laboral formal, su trabajo lo denominaban “Ocupación Terapéutica”
- ✓ No recibían un salario definido
- ✓ Los recaudos eran repartidos 50% para el orientador y 50 % para municipio y APD.
- ✓ No recibían Prestaciones Sociales
- ✓ No existían Zonas Naranjas y Zonas Naranja Evento
- ✓ Horas de trabajo 6 diarias
- ✓ La contratación de los operadores era para Sociedades sin Ánimo de Lucro
- ✓ No hubo garantías laborales, no se pagaron liquidaciones ni últimos sueldos de junio de 2015
- ✓ Omisión de la administración para el control financiero de la APD

SUTEC S.A Años 2017, 2018 y 2019

- ✓ Contrato formal a término fijo inferior a un año.
- ✓ Reciben salario mínimo mensual de \$ 830.000
- ✓ El recaudo se distribuye entre las Secretarías de Salud Pública 50% y 50% Transito y Transporte:
- ✓ Reciben Prestaciones Sociales.
- ✓ Existen Zonas Naranjas y Zonas Naranja Evento. Acuerdo 929 de diciembre de 2016
- ✓ 12 y 8 horas de trabajo, pagan horas extras
- ✓ Hay licitación para manejo del programa y hay ánimo de lucro
- ✓ No hubo contratación de todos los antiguos trabajadores APD.
- ✓ Mayor cobertura con menos operarios.
- ✓ Riesgos de evasión de pagos de usuarios
- ✓ Sutec descuenta a los orientadores el valor no cancelado

En este capítulo y con lo anterior expuesto se determinó qué derechos laborales Constitucionales fueron vulnerados para aquellas personas que por su condición, no debieron de ser excluidas por la nueva sociedad administradora Sutech, teniendo en cuenta la protección constitucional de las que ellos gozan por ser de condiciones especiales, el prescindir de los servicios de 74 orientadores fue abrupto e ilegal, y más aún, con aquiescencia e indiferencia de la administración correspondiente a ese periodo, desconociendo que el único sustento para las 74 familias era dicha actividad de orientadores, sumado a esta problemática también surge otras consecuencias más con implicaciones trascendentales en su vida como el de no pagarles sus prestaciones de ley, sus liquidaciones por años de servicio y como si fuera poco con ínfimas oportunidades nuevas laborales.

Seguidamente se describen características de las entrevistas realizadas a las personas que trabajaban como orientadores en la Asociación APD y la Sociedad SUTEC, siendo un número personas en la ciudad de Manizales, unas las pertenecieron a la antigua A.P.D, otras las que pertenecen a las Zonas Azules y Naranjas como también las que ya no pertenecen a ninguna de ellas; se pudo establecer aspectos relevantes a la hora de constatar el respeto o no de sus Derechos Laborales y Constitucionales por su antigua asociación empleadora y la que hoy tiene a cargo la nómina laboral del programa social en pro de las personas en situación de discapacidad y además, aquellos grupos sociales en minoría que igual son vulnerables como adultos mayores y las madres cabeza de hogar.

Ahora se detalla los resultados mediante información suministrada por los orientadores de forma voluntaria consignada en una encuesta realizada a 20 orientadores entre los que se cuenta con: 5 que actualmente se encuentran laborando con la Sociedad Sutech SA, 10 extrabajadores que pertenecieron a la antigua APD y 5 orientadores de las nuevas Zonas Naranja. Todos accedieron a relatar e informar bajo qué condiciones es su labor tanto con la anterior administradora del programa como con la actual.

En el proceso de recaudación y aplicación del instrumento se evidencia impacto económico, social y psicológico en la comunidad encuestada al exponer la forma como la institución para la que laboraron por años hoy les manifiesta disculpas y que no podrá cancelar sus dineros correspondientes (liquidación) a los cuales tienen derecho, porque está

en quiebra; también manifiestan su inconformismo, refiriéndose al señor Aldiver García, directivo, de que hoy día siga con el programa APD como también presente ciertas condiciones de calidad de vida superiores (lujosas camionetas); igualmente, expresan que actualmente la entidad que les incumplió conserva su misma razón social con la diferencia es que se le llama “zonas verdes” y que operan normalmente como si nada estuviera pendiente por resolver o subsanar ante estas familias que quedaron sin sustento o por las garantías de quienes aún prestan el servicio a la entidad. Actualmente el cobro en tiquetes es por valor de \$ 1000 pesos y operan en el espacio público ubicado en el edificio Ángel carrera 23 con calle 62 y el edificio de apartamentos Plaza 51 entre los que se han podido enterar.

En este orden de ideas se concluye que las manifestaciones por varias de estas personas en condiciones vulnerables giran en torno a la labor de cobrar por la utilización del espacio público en Manizales y que la entidad que los contrató (APD) se declaró en quiebra y que por tal motivo no hizo pago de liquidaciones, esta situación llevo a que los implicados reclamarán a quienes supuestamente les estaba otorgando un programa de inclusión laboral para favorecerlos por pertenecer a un grupo social en condiciones especiales, y que a su vez, gozaban de la protección de derechos laborales constitucionales siendo este ente responsable ante la administración municipal, pero al momento de reclamarle se escudó y se sigue escudando remitiendo la responsabilidad a su administrador que a su vez le trasfiere la responsabilidad al edil de turno, y es así sucesivamente como continúa el escenario de esta obra sin resolver.

Concreción y análisis de los criterios de transición laboral que se tuvieron en cuenta por parte de la Sociedad SUTEC para vincular a los orientadores para dar respuesta a la pregunta de investigación, adicionando los resultados de las entrevistas realizadas a los orientadores y ex orientadores del programa social de la ciudad de Manizales.

Es evidente el desasosiego de la gran mayoría de los integrantes de la antigua APD, para ello vale precisar aspectos importantes que coincidieron con todos y cada una de las personas encuestadas, como fue el incumplimiento craso no solo de las quincenas que no les fueron pagas sino de las no argumentar razones para entregarles la liquidación laboral.

Nótese como a partir de respuestas peregrinas e infundadas normativamente, la APD, buscó exonerarse de culpas y sumado a esto llega el operador SUTEC, a más extranjero con unas políticas que aparentemente se compadecían con las garantías laborales y Constitucionales, pero que en la práctica distaban mucho de la realidad laboral y social de los operadores u orientadores.

Durante la realización de las entrevistas, los orientadores que estuvieron con APD y ahora están con SUTEC, manifestaron que su salud se encuentra más deteriorada debido a la excesiva jornada laboral y alta carga para controlar el cobro de los espacios que actualmente les asignan. De manera particular en las Zonas de Parqueo Naranjas, se estableció que la jornada iba a ser de 8 horas diarias, sin embargo llegadas las horas pico y al encontrarse “algunos vehículos tiqueteados” o en espera de ser retirados por sus dueños el orientador se ve obligado a permanecer hasta tanto sean retirados los vehículos por esta razón no es posible abandonar dicho lugar pues esto les acarrearía asumir el costo de los tiquetes que están por cobrar. Así las cosas, las jornadas de manera indirecta son continuas cumpliendo en realidad una totalidad de doce a trece horas diarias, aunado a la falta de consideración para ubicar los operadores en sitios adecuados para un buen desempeño, dado su movilidad y estado de salud, pues en el momento existe una rotatividad de éstos lo que conlleva al menoscabo y deterioro de su salud.

Como si fuera poco se constató ante la Cámara de Comercio de la ciudad de Manizales que el señor José Aldiver García Ospina, quien para la fecha es el presidente de A.P.D pese a que se declaró en “quiebra” ello demuestra que dicha Asociación está vigente con el NIT 800.253.969-9 en hombros del susodicho recae hoy día la responsabilidad del descalabro económico que menoscabó a todos los orientadores del antigua A.P.D, aunado a lo anterior se recopiló que efectivamente es cierto el cobro por valor de \$ 1000 pesos y sus condiciones de servicio difieren muy poco de lo consignado en los tiquetes que se manejan en zonas azules y naranjas, que sus logos son los mismos y contrastan con los que por muchos años respaldo la alcaldía de Manizales.

12. CONCLUSIONES

De la presente investigación se puede concluir:

□ Desde la implementación del programa Zonas Azules y su soporte jurídico, al pretender blindar a la Administración Municipal en su responsabilidad extra y contractual ya se originaba un menoscabo de los Derechos laborales y Constitucionales de los orientadores de la Asociación de Personas en Situación de discapacidades. De la misma es claro que el soporte jurídico desde su génesis se encaminó a normas relacionadas con el espacio público, desplazando la importancia de velar por las garantías de orden Constitucional de las personas en situación de discapacidad, es decir desviaron la razón de ser de las Zonas Azules como era otorgar la oportunidad laboral a personas con serias discapacidades que veían en el proyecto la única oportunidad de empleo.

□ Conviene subrayar que la administración desde el principio del proyecto hasta el día de hoy, en general, le ha dado poca importancia al asunto, refiriéndome no al aspecto de contratación pública sino al ropaje Constitucional que debieron tener todas las personas en situación de discapacidad, es decir, se obvió el modelo desde su aspecto humano prevaleciendo solo el económico y no precisamente para los fundadores y cofundadores que traían iniciativas nobles y altruistas con miras a ayudar a sus pares sin ningún tipo de interés lucrativo sino para los intereses de la administración y de la empresa extranjera.

□ Es significativo tener en cuenta que esta noble iniciativa tuvo como estandarte que todas las personas que hicieran parte de la Asociación debían ser discapacitados, comenzando por el Gerente, Jefe de Gestión Humana, Secretaria, hasta la señora que se encargaba de los tintos. Esta organización fue creciendo y con ello se hizo necesaria la vinculación de más personas puesto que el modelo estaba funcionando, lamentablemente lo que para los asociados era motivo de satisfacción y bienestar para otras personas era una oportunidad económica por explotar. Fue así como a partir de eufemismos poco a poco se fueron

introduciendo nuevas formas de trabajar con promesas de mejoramiento que como se logró corroborar desde el funcionamiento de APD hasta SUTEC fueron promesas incumplidas.

□ A propósito del impacto que hubo con el cambio de operador APD a SUTEC, se debe colegir que si bien al día de hoy los orientadores perciben un salario mínimo, con sus prestaciones Sociales y demás Derechos Laborales, no se puede desconocer a las personas en situación de discapacidad que quedaron rezagados en el camino, por un lado porque fue un despido indirecto denigrante por parte de APD en tanto que esta los reunió para una celebración y al cabo de quince días les entrega a todos los orientadores y grupo administrativo las terminaciones de contrato y un macabro comunicado en donde les informa que se da por terminado el mismo y, respecto a sus liquidaciones afirman que están adelantando las gestiones con la aseguradora para hacer efectiva la póliza por siniestro, última expresión que no solo parece burlesca sino que es una afrenta directa a la confianza y dignidad de los orientadores. Por otro lado también hubo un impacto negativo en el periodo de transición porque solo el 60% de los orientadores que estaban con APD pasaron a SUTEC y como si esto no fuera poco de ese 60% ya quedan aproximadamente la mitad de ellos todas vez que como en las entrevistas se avizoro que, ni sus jornadas laborales, sitios y cargas se compadecen en lo más mínimo con sus características y cualidades físicas obligándolos tarde que temprano a tener que renunciar.

□ Pese a que el trabajo de investigación no versó sobre la responsabilidad o no de la administración municipal si llama abismalmente la atención que todos estos atropellos e incumplimientos, APD quede en la impunidad pese a que esta se encuentra activa y funcionando con la aquiescencia de la Administración Municipal que no solamente su omisión es reprochable en ese sentido sino también porque se muestra impávida y ajena a la protuberante situación que hoy sigue afectado a los que quisieron invisibilizar tanto desde el incumplimiento en el pago de la liquidación laboral como en sus quincenas que a la fecha aún siguen escuchando abogado tras abogado prometerles que les van a sacar avante sus pretensiones dinerarias respecto a APD.

13. RECOMENDACIONES

Cancelación de los dineros adeudados por parte de APD, y la administración municipal solidariamente respecto de la vinculación laboral que tuvo con todos los orientadores y administrativos concernientes a liquidación y demás acreencias laborales inherentes y de ley dejadas de percibir al dar por terminado su vínculo laboral.

- Efectividad de la póliza que se refiere al pago del “siniestro” como lo informan en el contenido del documento suscrito por la entidad y que a la fecha no ha tenido resultado alguno.
- Exhortar a la administración municipal para que mediante la creación de políticas públicas se apliquen en sentido estricto y ceñido a la ley los preceptos Constitucionales para crear opciones de teletrabajo en el sector público y privado con el fin de garantizar calidad de vida aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad.
- Direccionamiento de los dineros recaudados por las Zonas Azules en la ciudad de Manizales, exclusivamente para la Oficina de Discapacidad, y que una junta Directiva se encargue del pago de nóminas y los aportes laborales.
- Contratación por parte de la Oficina de discapacitados y Junta Directiva de centros de servicios o entidades en materia de salud, rehabilitación y sostenimiento de las zonas permitidas de parqueo según las necesidades de las personas en situación de discapacidad; a su vez, esta entidad debe de tener un control estatal y veedurías que estén conformadas por su misma comunidad y sus integrantes estén dignamente representados para evitar que sus derechos sean vulnerados en todo orden.
- Apoyo subsidiario del programa a las familias de las personas que padecen y/o se encuentran en situación de discapacidad extrema, de orden cognitivo y movilidad reducida e integral.

14. ANEXOS: TRASCRIPCION DE ENTREVISTAS

A continuación se transcribe la información suministrada en las encuestas:

“Aldiver era el Administrador a mí me pagaban \$ 400.000 pesos otras veces menos, trabajamos un tiempo al 50% no nos pagaban ni salud ni pensión y debíamos de tener Sisbén y cuando dijeron que estaban en quiebra ya no nos pagaron más a mí me quedaron debiendo la última quince de junio”.

“el Alcalde Octavio nos prometió en el Alto Tablazo que no perderíamos el contrato, pero él no cumplió”

“José Aldiver no nos pagó la liquidación y la quincena del mes de junio de 2016, en ese tiempo ganábamos por porcentaje ganaba \$ 400.000, \$ 300.000 pesos, se cobraba \$ 1000 pesos”

“La APD se declaró en quiebra nos quedaron debiendo la última quincena, a veces se trabajaba día completo o medio día, se ganaba el mínimo de la época no nos dieron liquidación”

“trabajé 16 años no me pagaron, no me dieron liquidación”

“Mal hecho del alcalde dejar acabar la empresa que era del municipio y dejar personas sin trabajo. Sutec es una empresa que no adoptó a todas personas con discapacidad, y el programa es para personas con discapacidad”

“Mi esposa está en silla de ruedas, los dos trabajábamos juntos, trabajó 8 años con APD y a ella tampoco le pagaron”

“Me quedaron debiendo una quincena, me quedaron debiendo vacaciones. Liquidación, cesantías, ella hablo y que no podían pagarle porque cayeron en quiebra”

“Me quedaron debiendo dos años de vacaciones, cesantías, primas, se declararon en quiebra; José Aldiver no da la cara”

“Andrés Oliveros no contesta a nadie era representante legal y renunció”

“Pagaban \$ 250.000 quincenales, no era cumplidos, la APD funcionaba deshonestamente nos quedaron debiendo sueldos, la última quincena de junio de 2017”

“Tengo entendido que APD está funcionando en Villavicencio”

“Se declararon en quiebra, me quedaron debiendo 2 vacaciones 1 prima liquidación de dos años, la última quincena de junio no la pagaron, Carlos Arturo, Aldiver son los encargados del sindicato de APD”

“No pagaron liquidación ni la última quincena de mes de junio de 2016, no dieron prestaciones”

“Los malos manejos para pagar, daban \$ 300.000, \$ 200.000, \$ 70.000, la alcaldía no ha respondido, el Concejo no ha hecho nada, hay mucha corrupción, yo era cabeza de hogar”

“trabajé en la Clínica de la Presentación 8 años y no me cotizaron a salud ni pensión”

“Mi hijo trabajó 10 años en APD y cuando se acabó esta Asociación le llegó una carta de despido porque se habían quebrado, entonces que no tenían como darle liquidación”

“APD se acabó y no pagaron cesantías de 12 meses y 23 días, dejaron muchas familias sin trabajo, que el programa sea para personas con discapacidad y adultos mayores”

“El trabajo es de 7 de la mañana a 7 de la noche, uno debe cumplir donde lo manden”

“A la APD le falsificaban tiqueteras, se quebró por mala administración, trabajábamos al 50% de los tiquetes que vendíamos en la calle, nos hacían paseos, nos daban dotación 2 veces al año, con el señor Aldiver el pago de las cesantías y el sueldo está retrasado y está en procesos de cobros ante la administración”

“Que me tengan en cuenta para la pensión de adulto mayor”

Yo soy líder y cofundador de las Zonas Azules, nosotros nos reuníamos para ver cómo nos ayudábamos, también buscaba las personas para vincularlas al programa y al principio reuníamos dinero en alcancías, les dábamos la plata a quien la necesitaba y ese era el fin ayudarnos entre todos, pues todos teníamos discapacidad desde las directivas, la psicóloga, la de los tintos, la cafería, ya con el paso del tiempo y vieron que esto daba resultado nos pusieron más cuidado pero al ver que esto daba resultado la alcaldía con

APD nos reunieron una vez para una celebración, nosotros fuimos y a los 15 días nos pasaron la carta de renuncia, yo ahora no puedo trabajar porque estoy dedicado a los cuidados de mi mamá, mi esposa también es discapacitada pero ella si está trabajando.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acuerdos municipales 038 del 1992, 082 del 1993, 904 de 2016, 929 de 2016 y decretos municipales 132 de 1993, 146 de 2003, 206 de 2005, 323 de 2005, 183 del 2008, 445 de 2016, 228. . (s.f.).

Burbano, Andrea M. “La investigación sobre el espacio público en Colombia: su importancia para la gestión urbana”.2014 Territorios 31 / Bogotá, 2014, pp. 185-205)

Caracol, 2017. <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/nuevo-contrato-de-zonas-azules-de-manizales-reintegraria-operarios-105682>

Constitución Política. (1991).

Corte Constitucional. (1994). Sentencia no. T 575/17. //www.corteconstitucional.gov.co/

Corte Constitucional (2013) Sentencia no. T-933/13 //www.corteconstitucional.gov.co/

Corte Constitucional en sus sentencias SU - 360 y 601 de 1999.»

Corte Constitucional (2016) Sentencia T-254/16 <http://www.corteconstitucional.gov.co>

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, 1950). (s.f.).

Erazo, <http://bdigital.unal.edu.co/6467/1/695341.2011.pdf>, 2011)

http://caracol.com.co/emisora/2017/07/02/manizales/1499015519_880555.html

http://caracol.com.co/emisora/2018/11/07/manizales/1541591449_380730.html

<http://concejodemanizales.gov.co/noticias/el-concejo-de-manizales-debatio-sobre-el-programa-zonas-azules/>

<http://concejodemanizales.gov.co/noticias/el-concejo-de-manizales-debatio-sobre-el-programa-zonas-azules/>

<http://www.bcnoticias.com.co/con-el-nuevo-contrato-les-mejoramos-las-condiciones-a-los-trabajadores-de-las-zonas-azules-octavio-cardona/>

<http://www.bcnoticias.com.co/en-manizales-subira-la-tarifa-de-las-zonas-azules/>

<http://www.bcnoticias.com.co/nueva-concesion-de-zonas-azules-preocupa-a-corporacion-civica-y-manizales-en-comun/>

(<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>, 2015)

<http://www.lapatria.com/manizales/se-quejan-por-zona-azul-en-zacatin-433006>

https://caracol.com.co/emisora/2017/06/29/manizales/1498740400_631246.html

https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/RevArq/article/view/391

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-228350>

<https://www.lapatria.com/manizales/corporacion-civica-de-caldas-preocupada-por-empresa-que-operara-las-zonas-azules-de>

Ley 1145 de 2007 por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, l. C. (s.f.).

Ley 1346 de 2009 “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. (7 de septiembre de 2009). DIARIO OFICIAL. AÑO CXLIV. N. 47427. 31, JULIO, 2009. PAG. 54. Bogotá, Colombia : Diario oficial No. 47427.

LEY 1346 DE 2009 Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. (31 de julio de 2009). Diario Oficial No. 47.427. Bogotá, Colombia.

ley 1618 de 2013 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (27 de febrero de 2013). Diario Oficial No. 48.717 . Bogotá, Colombia .

ley 1618 de 2013 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (27 de febrero de 2013). Diario Oficial No. 48.717 . Bogotá, Colombia .(El tiempo, 1995) <http://www.bcnoticias.com.co/en-manizales-las-zonas-azules-tienen-un-nuevo-operador/>

ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. (03 de 06 de 2015). Diario Oficial No. 49.531. Bogotá, Colombia .

ley 762 de 2002. (7 de junio de 1999). en la cual se aprueba "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Guatemala .

(Pelaez, Inclusion laboral de las personas en situacion de discapacidad , 2017) audio radio la noche RCN,

Radio, R. (29 de junio de 2017). Preocupación en trabajadores de zonas azules de Manizales, por despidos. Obtenido de RCN radio : <https://www.rcnradio.com/colombia/eje-cafetero/preocupacion-trabajadores-zonas-azules-manizales-despidos>

(Quimbaya, 2017) Discapacidad: Tratamiento laboral y protección social

(Ríos, 2015) El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*

Roa 2009, revista derecho del Estado pág., 297 “Protección del espacio público y los derechos de los trabajadores informales”.