

Apoyo a la Gestión Judicial de la Firma IL Abogados y Asociados en asuntos de Amparo de los Derechos Laborales de Trabajadores Salvaguardados bajo el Principio Constitucional de la Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta.

Nicolás Patiño Villegas

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogado

Director

Iván Reinel Padilla Moreno

Abogado Especialista en Educación, Cultura y Política

Experto en Derecho Laboral

Tutora

Yenny Carolina Vargas Vesga

Abogada Especialista en Derecho y Seguridad Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2022

Dedicatoria

A mis padres, a mi hermano Sebastián, a Lucas y a Josefina, quienes con su amor me han acompañado de manera incondicional en mi formación.

A mis mejores amigos, especialmente a Manuel, que siempre han hecho de este proceso algo más ameno.

A Valentina, porque su amor me ha hecho nunca desistir de mis objetivos.

Es por ustedes, los amo hoy y siempre.

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad Industrial de Santander por ser mi segundo hogar desde mi niñez. A todos mis docentes, a mi Director de Grado y a todos mis compañeros. Asimismo, a la firma IL Abogados y Asociados y a cada uno de sus integrantes, por permitir, acompañar y confiarme esta última etapa de mi formación profesional

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	10
1. Objetivos	14
1.1 Objetivo General	14
1.2 Objetivos Específicos	14
3. Información de la empresa	16
3.1 IL Abogados y Asociados	16
3.3 Visión	17
3.4 Objeto Social	17
3.5 Organigrama	17
4. Marco Referencial	18
4.1 Marco de Antecedentes Jurídicos	18
5. Marco Teórico	21
5.1 Marco Conceptual	24
6. Primer Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial	27
6.1 Adaptación a la Empresa	27
6.2 Gestión y Aplicación de Actividades	28
7. Segundo Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial	31
7.1 Gestión y Aplicación de Actividades	31
8. Tercer Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial	35
8.1 Gestión y Aplicación de Actividades	35
9. Cuarto Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial	40
9.1 Gestión y Aplicación de Actividades	40
10. Ruta de trabajo estandarizada.	43
10.1 Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta.	44
10.2 Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Maternidad.	55
10.3 Estabilidad Laboral Reforzada del prepensionado.	61
10.4. Fuero Sindical.	65
10.5. Fuero por Acoso Laboral.	68

ESTABILIDAD LABORAL POR DEBILIDAD MANIFIESTA	5
11. Conclusiones	72
12. Recomendaciones	74
Referencias bibliográficas	75

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Gestión y aplicación de actividades (primer informe)	28
Tabla 2. Gestión y aplicación de actividades (segundo informe)	31
Tabla 3. Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)	35
Tabla 4. Gestión y aplicación de actividades (cuarto informe)	40

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura metodológica de la investigación	15
Figura 2. Organigrama	17

Resumen

Título: Apoyo a la gestión judicial de la firma IL Abogados y Asociados en asuntos de amparo de los derechos laborales de trabajadores salvaguardados bajo el principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.¹

Autor: Nicolás Patiño Villegas.²

Palabras Clave: Estabilidad Laboral, estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta.

Descripción: El presente trabajo de grado es el resultado de la práctica jurídica desarrollada en la firma IL Abogados y Asociados, cuyo objetivo principal fue el apoyo a la gestión judicial de la firma IL Abogados y Asociados en asuntos de amparo de los derechos laborales de trabajadores salvaguardados bajo el principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Siendo así, a través de estas líneas se pretenden mostrar las diferentes formas en que se realizó el apoyo jurídico y administrativo, la adaptación a la empresa, las actividades desplegadas y los conocimientos adquiridos.

Por último, se exponen los criterios legales y jurisprudenciales materializados en una hoja de ruta estandarizada que permite brindar asesorías e impulsar procesos judiciales de manera efectiva y célere para salvaguardar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores que acudan en busca del servicio jurídico de IL Abogados y Asociados.

¹ Trabajo de grado

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director Iván Reinel Padilla Moreno

Abstract

Title: Support for the judicial management of the firm IL Abogados y Asociados in matters of protection of the labor rights of workers safeguarded under the constitutional principle of labor stability reinforced by manifest weakness.³

Author: Nicolás Patiño Villegas.⁴

Key Words: Labor stability, reinforced labor stability, manifest weakness.

Description: This degree work is the result of the legal practice developed in the firm IL Abogados y Asociados, whose main objective was to support the judicial management of the firm IL Abogados y Asociados in matters of protection of the labor rights of workers safeguarded under the constitutional principle of labor stability reinforced by manifest weakness.

Thus, through these lines it is intended to show the different ways in which the legal and administrative support was carried out, the adaptation to the company, the activities carried out and the knowledge acquired.

Finally, the legal and jurisprudential criteria materialized in a standardized roadmap that allows providing advice and promoting judicial processes in an effective and speedy manner to safeguard the fundamental labor rights of workers who seek the legal service of IL Abogados and Asociados.

³ Bachelor Thesis

⁴ Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director Iván Reinel Moreno Padilla

Introducción

En Colombia, por mandato constitucional, (art. 53 de la Carta Política) todos los trabajadores son titulares del derecho general a la estabilidad en el empleo, cuyo amparo se ve intensificado en aquellos casos donde los sujetos se encuentran en condición de vulnerabilidad, tal como ocurre con aquellos trabajadores en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, prerrogativa por la cual, bajo el desarrollo jurisprudencial, constitucional y legal, se prohíbe el despido de un trabajador en razón de sus limitaciones.

Este postulado se articula junto a otras disposiciones superiores con el objeto de promover las condiciones que hagan posible una igualdad real y efectiva entre la población trabajadora, siendo uno de los deberes que le asisten al Estado en el sentido de proteger el derecho al trabajo en todas sus modalidades, con un enfoque poblacional e integrador para los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, brindándoles una garantía de acceso, permanencia y estabilidad frente al empleo.

Esta protección especial, denominada en nuestro ordenamiento como Estabilidad Laboral Reforzada, se ha desarrollado como una figura jurídica de amparo laboral en aras de resguardar los derechos de los trabajadores cuyas limitaciones los sitúan en debilidad manifiesta, impidiendo que, los empleadores sin una causa justa, objetiva, y sin mediación de autoridad competente despidan al trabajador por circunstancias subjetivas no relacionadas al desempeño de su labor.

Complementando lo antepuesto, la jurisprudencia de las altas cortes ha sido reiterativa en el sentido de velar por la protección de los trabajadores que tengan una afectación en su salud

que les dificulte o imposibilite el ejercicio ordinario y regular de sus labores, pues bajo esta óptica, se pueden presentar tratos discriminatorios a quienes son desvinculados por ese solo hecho, vulnerando gravemente los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores que se encuentren en condición de debilidad manifiesta.

El derecho al trabajo, que goza de un carácter fundamental y constitucional, parte de una premisa básica, y es que se constituye como uno de los cimientos de trascendencia vital para el desarrollo de los demás derechos fundamentales y personalísimos de los individuos, pues por medio de este se pretende garantizar que las personas ejerzan planes de vida dignos.

De esta forma, es ineludible el hecho de que el trabajo de una persona puede proteger no solamente los derechos individuales del trabajador, sino de los terceros con quienes se encuentra relacionado, ya sea por un vínculo legal o consanguíneo, pues el trabajo como actividad que contiene una retribución económica garantiza el mínimo vital y otros derechos de quienes conforman un grupo familiar.

En condiciones regulares, dentro de un contrato de trabajo que se presume bilateral y consensual, el empleador cuenta con una serie de facultades potestativas, entre las cuales tiene la capacidad de despedir a sus trabajadores bajo las causales objetivas que establece la Ley. Sin embargo, dentro del ejercicio cotidiano y según las relatorías de las altas cortes – Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia- existen aún hoy múltiples casos en los que se quebranta un contrato laboral sin el cumplimiento de los requisitos de Ley, por lo cual existe una vulneración sistemática de los derechos laborales y fundamentales del trabajador dentro del panorama colombiano.

Dentro de los factores concurrentes por los cuales se despide unilateralmente al trabajador que ciertamente goza de la protección especial de estabilidad laboral reforzada, se ha evidenciado un constante trato discriminatorio por parte de los empleadores al considerar

que los trabajadores que ostentan cierto grado de discapacidad no cuentan con las capacidades básicas para desarrollar plenamente sus funciones laborales, desvinculándose de su puesto sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, evadiendo la posibilidad de que el funcionario competente verifique y evalúe que las condiciones esgrimidas del despido no estén asociadas a la condición de salud del trabajador y, en su lugar, pretendiendo hacer valer una causal objetiva.

Por lo anterior, en las oficinas jurídicas del país se presentan de manera constante casos en los cuales se han violentado los derechos laborales fundamentales de los trabajadores por parte de sus empleadores al ser desvinculados de sus puestos de trabajo, aun cuando son personas protegidas por el fuero de estabilidad laboral reforzada, haciéndose necesario el desarrollo de una ruta de trabajo y asesoría para el cliente dentro de cada oficina jurídica, con el objetivo de elaborar una estrategia judicial orientada a la protección real, efectiva y célere de sus derechos constitucionales fundamentales.

En esa vía, el presente trabajo se interroga por ¿cómo establecer, a partir de la unificación jurisprudencial, una ruta de trabajo estandarizada que posibilite brindar asesorías e impulsar procesos judiciales de manera efectiva para salvaguardar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores?

Valga subrayar que, para efectos del presente proyecto, la labor investigativa se centra en aquellos trabajadores que acuden específicamente en busca del servicio jurídico de IL Abogados y Asociados y, por otro lado, en las personas que, quebrantado su contrato laboral, gocen de la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta. Esto, en la medida en que existen una serie de criterios y requisitos establecidos por Ley y jurisprudencia bajo los cuales se debe efectuar la desvinculación de un trabajador que se encuentre bajo esta condición.

Con todo, se hace palmaria la necesidad de progresar sobre tres aristas que, a su vez, se transforman en orientaciones del presente trabajo:

Primero, establecer y dilucidar los criterios establecidos por las altas cortes para comprender los múltiples escenarios en que podría operar o no un despido con ocasión a las condiciones físicas, sensoriales o psíquicas de una persona.

Segundo, determinar cuáles son los criterios de unificación desarrollados por las altas cortes para que se configure el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y compilar los requisitos que deben ser cumplidos por parte del empleador para hacer efectivo un despido en este tipo de casos.

Tercero, establecer una ruta de trabajo estandarizada a partir de la cual sea posible brindar asesorías e impulsar procesos judiciales de manera efectiva para salvaguardar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores que acudan en busca del servicio jurídico de IL Abogados y Asociados.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Elaborar una ruta de trabajo a partir de la unificación jurisprudencial, que permita desarrollar asesorías e impulsar procesos laborales en materia de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta de manera efectiva y célere, en los casos donde exista una aparente vulneración de los derechos fundamentales del trabajador representados por la oficina jurídica IL ABOGADOS Y ASOCIADOS.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar y compilar normas y jurisprudencia que refieren los requisitos exigidos para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores en Colombia y también las que señalen los requisitos exigidos al empleador para poder hacer efectivo el despido de estos.
- Analizar las posturas y elementos diferenciadores dentro de los fallos proferidos por las altas cortes durante los últimos años con relación al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, para apoyar a IL ABOGADOS Y ASOCIADOS con la elaboración de las minutas requeridas para impulsar este tipo de procesos laborales.
- Brindar un acompañamiento jurídico y administrativo a los casos que se presenten al interior de la firma IL ABOGADOS Y ASOCIADOS durante el desarrollo de la práctica y establecer en IL ABOGADOS Y ASOCIADOS una herramienta de información donde se plantee una ruta de trabajo estandarizada que contenga

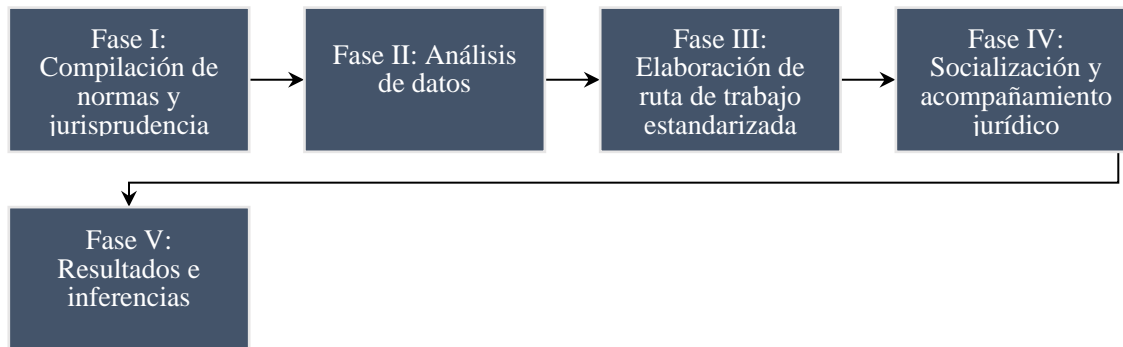
información jurisprudencial y procedimental acerca de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

2. Metodología

A continuación, se describen las fases (Figura 1) que componen el desarrollo metodológico de la presente investigación:

Figura 1

Estructura metodológica de la investigación



En la primera fase, el propósito fundamental fue la compilación de las normas y jurisprudencia referidas a los requisitos exigidos para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada en trabajadores, así como a los requisitos exigidos al empleador para poder hacer efectivo un despido de aquel trabajador que ostente una situación de discapacidad física, sensorial o mental.

La segunda fase tuvo como propósito analizar las diversas posturas y elementos que se han precisado en los fallos proferidos por las altas cortes durante los últimos años con relación al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y establecer los criterios de unificación que se mantienen vigentes en todos los casos análogos.

En la tercera fase se partió de la consolidación jurisprudencial en torno al tema y la elaboración de documentos jurídicos para constituir una ruta de trabajo estandarizada a través

de cartillas informativas que contuviesen información jurisprudencial y procedimental acerca de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y otros fueros existentes.

En la cuarta fase se compartió al interior de la firma IL ABOGADOS Y ASOCIADOS la ruta de trabajo estandarizada como una herramienta de información con el objeto de que sea aplicada y ejecutada en los casos que se presenten en la oficina y que requieran de un acompañamiento jurídico y administrativo, esto con base en los documentos y análisis jurídicos hechos anteriormente.

En la quinta fase se formulan y puntualizan los resultados y conclusiones derivadas del trabajo práctico y teórico realizado dentro de la firma IL ABOGADOS Y ASOCIADOS.

3. Información de la empresa

3.1 IL Abogados y Asociados

Es un equipo jurídico interdisciplinario, caracterizado por ofrecer sus servicios profesionales en el marco de un contexto legal y comercial actualizado, sus socios fundadores son egresados de la Universidad Industrial de Santander -UIS, una de las universidades más reconocidas en el país por sus altos estándares de calidad.

3.2 Misión

IL Abogados y Asociados es un equipo especializado en las áreas clave del asesoramiento legal a empresas y personas naturales, la cual tiene como propósito ofrecer un servicio jurídico especializado y un continuo acompañamiento, en pro de dar un parte de legalidad a todas y cada una de las actividades jurídicas de sus clientes, y de esta manera satisfacer sus necesidades mediante estrategias que permitan alcanzar el objetivo demarcado.

3.3 Visión

IL Abogados y Asociados busca convertirse en un socio estratégico de sus clientes, asociados y colaboradores, mediante la prestación de servicios especializados y el fortalecimiento de la confianza, la responsabilidad social y el profesionalismo.

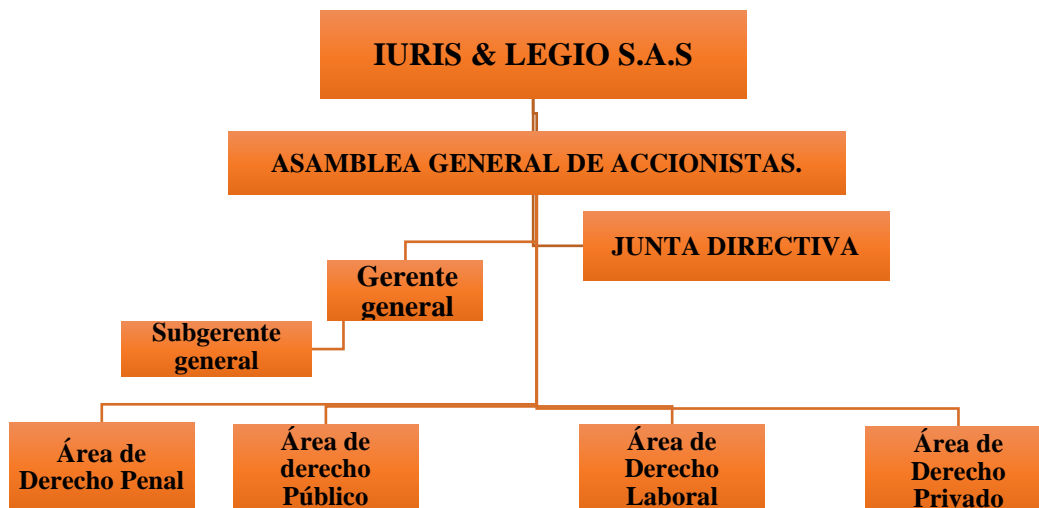
3.4 Objeto Social

IL Abogados y Asociados tiene como objeto social el elaborar y ejecutar proyectos socio jurídicos, al igual que brindar capacitación en asesoría, consultoría y representación judicial y extrajudicial a personal del sector público y privado. También tienen como objetivo llevar a cabo todas las operaciones de cualquier naturaleza relacionadas con el objeto inicialmente mencionado, que sean similares, conexas, complementarias, o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

3.5 Organigrama

Figura 2

Organigrama



4. Marco Referencial

4.1 Marco de Antecedentes Jurídicos

Al encontrarnos frente a un Estado Social de Derecho como lo es el nuestro, y teniendo en cuenta que el eje central de las presentes líneas trata del fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta, debemos abarcar en un primer momento el concepto de Dignidad Humana como derecho fundamental y su ineludible conexidad con la salud.

Así, la Corte Constitucional en sentencia T-881 de 2002, a modo de síntesis jurisprudencial, entendió el principio de dignidad humana en conexidad con el derecho a la salud bajo tres aristas fundamentales, que son:

“(i) “vivir como se quiera” entendiéndolo la dignidad humana como autonomía o la posibilidad que tiene el ser humano de diseñar un plan de vida digno y regirse a este según sus características; (ii) “vivir bien” haciendo referencia a ciertas condiciones materiales concretas de existencia y (iii) “vivir sin humillaciones” en el sentido de velar por la protección de los bienes no patrimoniales, la integridad física y moral de las personas” (p.1).

En un mismo sentido, la dignidad humana es entendida como un principio fundante de nuestro ordenamiento jurídico y del propio Estado, por lo que se entiende, desde una perspectiva amplia, como un valor, un principio constitucional y un derecho fundamental.

Ahora bien, constitucionalmente este fuero por debilidad manifiesta se encuentra regido principalmente por los artículos 25°, 47° y 53° de la Constitución Política de Colombia, de los que se desprende el principio de la Estabilidad en el Empleo y la protección por parte del Estado para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

En ese sentido, consagra la Carta Política en su artículo 25° lo siguiente: “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.” (1991, p.5). El ejercicio de este derecho requiere de la exigencia de condiciones dignas y justas, esto es, que se materialice en un entorno que reconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la constitución y permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador, por lo cual nadie, ni los particulares ni el Estado, puedan impedirlo, sino por el contrario, se encuentran obligados a adoptar medidas y políticas que tiendan a su protección.

Asimismo, con relación al artículo 47° y 53°, se lee lo siguiente:

“ARTÍCULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” (1991, p.11)

“ARTÍCULO 53. 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 (...)" (1991, p.11).

Se puede dilucidar de lo anterior que es necesaria la existencia de una igualdad real entre todos los trabajadores a quienes se les pretende garantizar sus derechos, así como su estabilidad frente al empleo, sin embargo, es claro que se presenta una prerrogativa hacia aquellos trabajadores que se encuentren en una condición de mayor vulnerabilidad.

Además, en relación con este marco legal, se encuentra la Ley 361 de 1997 que se inspira en los postulados de la Constitución Política de Colombia, tomando como eje fundamental la dignidad que es inherente al ser humano.

Dice el artículo 26° de esta Ley lo siguiente:

“ARTÍCULO 26: En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (1997, p. 11)

5. Marco Teórico

La figura de la Estabilidad laboral Reforzada nace a partir de la aparición del Estado Social de Derecho, pues no existe ya una limitación en cuanto a salvaguardar la vida, la propiedad y la libertad mediante las funciones típicas del Estado, sino que su alcance se amplía e incluye presupuestos tales como: la promoción de la prosperidad general, la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política. En esa vía, el Estado Social de Derecho como principio, respecto a la relación entre las autoridades y los sujetos de una sociedad, se ve reforzado por los principios fundamentales de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la igualdad.

Por ello, en Colombia, la Corte Constitucional a través de sus múltiples pronunciamientos ha desarrollado el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada, señalando y unificando unos requisitos para que opere esta garantía, siendo estos: “(i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamenta la desvinculación” (Fajardo, 2020).

Así las cosas, el empleador que, por ejemplo, desvinculó laboralmente al trabajador en situación de discapacidad sin solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, se atendrá a lo dispuesto por el operador judicial que, en principio, reconocerá al trabajador: “(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones;

(iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario” (Ortiz, 2008).

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada se traduce en la prohibición de un despido discriminatorio de las personas amparadas por este fuero, por lo cual, al no acudir el empleador ante la autoridad competente para dar trámite formal a este, acarrea directamente la presunción de un despido injusto, invirtiendo la carga de la prueba hacia el empleador con el propósito de que este acredite una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.

Con relación al tema de debilidad manifiesta, la Corte, en Sentencia T-118 de 2019, ha dejado claro que las personas que, por su situación física, psíquica o sensorial, son sujetos a los que tradicionalmente se ha discriminado y marginado, razón que ha llevado a operar el derecho a la estabilidad laboral reforzada bajo esta modalidad.

En ese sentido, en Sentencia T-064 de 2017, la Corte alude a la estabilidad laboral reforzada como:

“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (p. 15).

Asimismo, es importante tener en cuenta que el estado de debilidad manifiesta de una persona no se predica únicamente de la declaración proferida por una autoridad, esto es, la

calidad de sujetos en situación de discapacidad no es, necesariamente, producto de un dictamen de invalidez que certifique dicha condición. Por ello, este fuero es extensivo y cobija a quienes cuenten con una afectación de salud que certifique el médico tratante, siendo esto suficiente para que proceda el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por ende, el reintegro de los trabajadores con un estado de salud deteriorado o en situación de incapacidad.

En palabras de la Corte (2019): “dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada” (p. 27)

De otra parte, la Corte en Sentencia T-521 de 2016, con relación al derecho de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, señaló que: “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o debido a sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (p. 24). Ahora bien, ¿cuándo se entiende activada la garantía de estabilidad laboral reforzada? La corte, en esa línea, ha dicho que opera una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado, por lo cual, bajo el principio de solidaridad en la relación laboral, en cuyos casos se presume la existencia de una desigualdad entre las partes -patrono y trabajador- esta condición se ve acrecentada cuando es el trabajador quien es sujeto de una situación de vulnerabilidad, bien sea por encontrarse en situación de discapacidad o tener afectaciones de salud temporales. Tras la aplicación de este fuero en favor del trabajador, se

pretende, también, que se brinde continuidad en la prestación de los servicios médicos que resultan indispensables para el tratamiento de cualquier enfermedad.

Con referencia a un último parámetro propuesto por la Corte, en Sentencia T-478 de 2019, es posible concluir que la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”, (p. 9) por ello, este fuero aplica independientemente del tipo de vinculación laboral en que se encuentre el trabajador (contrato a término fijo, indefinido, por obra y labor, etc.).

Este desarrollo jurisprudencial es de vital importancia, pues quiere decir que, aunque existan una serie de causales objetivas para dar por terminado cualquier vínculo laboral (art. 61 C.S.T), estas no cuentan con la trascendencia suficiente si antes no se ha cumplido con las cargas estipuladas en el ya mencionado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo cual, ha dicho la corte que la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral.

5.1 Marco Conceptual

Estabilidad Laboral: es el derecho que tiene toda persona a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Esta garantía pretende otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde el trabajador pueda decidir voluntariamente si continúa o no en el puesto de trabajo, y que solo en casos excepcionales contemplados en la ley el empleador pueda disolver dicha relación.

Estabilidad Laboral Reforzada: la Estabilidad Laboral Reforzada es un Derecho y un Principio que protege la relación laboral a favor del trabajador, lo que se traduce en la conservación del empleo por razones de vulnerabilidad y su permanencia en este en tanto no se configure causal objetiva alguna para determinar su desvinculación, previo trámite con la autoridad competente para que se verifiquen y evalúen todas las condiciones dentro de cada caso particular, logrando una garantía real y eficaz para aquellas personas que presenten alguna condición de vulnerabilidad.

Debilidad Manifiesta: se presenta en un trabajador cuando éste “padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares” y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho”, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Estado de Embarazo: en 2007, el Comité de Aspectos Éticos de la Reproducción Humana y la Salud de las Mujeres de la Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia (FIGO) definió al embarazo como “la parte del proceso de la reproducción humana que comienza con la implantación del conceptus en la mujer. El embarazo se inicia en el momento de la nidación y termina con el parto.” La definición legal del embarazo sigue a la definición médica: para la Organización Mundial de la Salud (OMS) “el embarazo comienza cuando termina la implantación, que es el proceso que comienza cuando se adhiere el blastocito a la pared del útero (unos 4 o 6 días después de la fecundación)”.

Fuero de Pre-pensionado: este fuero se configura en las personas que están dentro de los (3) últimos años para cumplir los requisitos de pensión de vejez, imposibilitando la finalización del contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador sin una justa causa, hasta tanto el trabajador no cumpla con los requisitos de pensión. Se aplica tanto en el sector público como en el sector privado.

Fuero Sindical: es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Se trata entonces de una medida especial del Estado para proteger a la directiva de los organismos sindicales contra los abusos del empleador.

Acoso Laboral: es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Fuero por Acoso Laboral: consiste en un amparo a favor de la víctima de acoso laboral una vez interponga una queja, petición o denuncia de acoso laboral o para quienes sirvan de testigos en procesos de acoso laboral. Lo anterior, siempre y cuando se verifique la ocurrencia de los hechos.

Licencia de Maternidad: se trata de un descanso remunerado que tiene toda trabajadora en estado de embarazo, reconociéndose el derecho a una licencia de (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Licencia de Paternidad: el padre tendrá derecho a (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esta se configura por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. Está a cargo de la EPS y se reconoce proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.

Licencia parental compartida: los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas (6) semanas de la licencia de la madre, contándose a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante determine que la madre deba tomar entre una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Adicionalmente, la madre debe tomar como mínimo las primeras (12) semanas después del parto, siendo estas intransferibles, y su pago estará a cargo del respectivo empleador o EPS.

Personas en situación de Discapacidad: la Ley Estatutaria 1618 de 2013, determina que son “(...) aquellas personas poseedoras de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con lo demás”.

6. Primer Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial

6.1 Adaptación a la Empresa

El 17 de marzo de 2022 se inició la práctica jurídico empresarial en las instalaciones de la oficina de la firma IL ABOGADOS Y ASOCIADOS. La adaptación a la empresa comprendió varios aspectos, a saber: en primera medida, todo lo relacionado al horario de trabajo, el conocimiento del puesto del trabajo, los elementos de trabajo y la respectiva

asignación de escritorio, el funcionamiento integral de la oficina jurídica por medio de capacitaciones y orientaciones que fueron brindadas diariamente por los profesionales que la integran, esto para poder llevar a cabo satisfactoriamente las diferentes labores que me son asignadas.

6.2 Gestión y Aplicación de Actividades

Tabla 1

Gestión y aplicación de actividades (primer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Revisión de procesos a cargo de la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Se creó una tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 23 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados a la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga
Revisión de procesos a cargo del Dr. Andrés Gómez Alarcón en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Se creó una tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 12 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados al Dr. Andrés Gómez Alarcón.
Elaboración de memoriales y oficios dirigidos a diferentes entidades tales como: Juzgados Laborales, Juzgados Administrativos, Juzgados Civiles, Fiscalías, etc.	La proyección de estos memoriales y oficios se realiza según las particularidades de cada caso en concreto y las orientaciones del profesional encargado	Entregados al profesional encargado.
Proyección de demanda ordinaria laboral.	Dirigida al Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, cuyas partes fueron: el Señor Abel Blanco Díaz como demandante y la Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A. como demandada. Las figuras jurídicas desarrolladas en este caso fueron: estabilidad laboral reforzada, no consignación de salarios adeudados, indemnización por no	Entregado al profesional encargado.

Continuación Tabla 1

Gestión y aplicación de actividades (primer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Proyección de demanda ejecutiva laboral.	<p>consignación de cesantías y suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>Para la proyección de la demanda se consultó jurisprudencia tal como Sentencia del 28 de noviembre de 2001 Rad. 16595508; Sentencia T-162 de 2004; Sentencia 17392016 del 03 de febrero de 2016 y los generales de Ley. Y se tomó en consideración los documentos aportados por el cliente y las orientaciones del profesional encargado.</p> <p>Dirigida al Juez Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, cuyas partes fueron: Manuel Salvador Morales Amaya como demandante y el Grupo Andino Marín Valencia Industria Agrícola S.A.S como demandada.</p> <p>Las figuras jurídicas desarrolladas en este caso fueron: acreencias laborales insolutas al momento de la terminación del contrato, contrato de trabajo a término indefinido, indemnización moratoria, indemnización por no consignación de cesantías. Se tomó en consideración los documentos aportados por el cliente y las orientaciones del profesional encargado.</p>	Entregado al profesional encargado.

Continuación Tabla 1

Gestión y aplicación de actividades (primer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
<p>Compilación de normas y jurisprudencia que refieren al fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.</p>	<p>Se realizaron múltiples consultas jurisprudenciales y de ley que refieren los requisitos exigidos para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores en Colombia y también las que señalan los requisitos exigidos al empleador para poder hacer efectivo el despido de estos, esto con el propósito de posteriormente analizar las posturas y elementos diferenciadores dentro de los fallos proferidos por las altas cortes durante los últimos años con relación al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.</p> <p>Dentro de esta investigación se tienen, en un primer momento:</p> <p>Constitución Política de Colombia: artículos 25, 47 y 53. LEY 361 DE 1997: ARTÍCULO 26 T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.) T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado Sentencia T-118 de 2019 Sentencia T-064 de 2017 Sentencia T-521 de 2016 Sentencia T-589 de 2017</p>	
<p>Elaboración de Derechos de Petición y demás documentos jurídicos con relación a diferentes áreas del derecho</p>	<p>Elaboración de análisis de admisibilidad en materia penal. Elaboración de divorcios y acuerdos de divorcio en materia de familia. Elaboración de Derechos de Petición en materia Civil. Consulta de jurisprudencia y elaboración de documentos sintetizando posturas actuales de la corte en materia de Derecho Penal, Administrativo, Laboral y Familia.</p>	<p>Entregados a los profesionales encargados de la respectiva área.</p>

7. Segundo Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial

7.1 Gestión y Aplicación de Actividades

Tabla 2

Gestión y aplicación de actividades (segundo informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Revisión de procesos a cargo de la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 23 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados a la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga
Revisión de procesos a cargo del Dr. Andrés Gómez Alarcón en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 12 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados al Dr. Andrés Gómez Alarcón.
Elaboración de memoriales y oficios dirigidos a diferentes entidades tales como: Juzgados Laborales, Juzgados Administrativos, Juzgados Civiles, Fiscalías, etc.	La proyección de estos memoriales y oficios se realiza según las particularidades de cada caso en concreto y las orientaciones del profesional encargado	Remitidos al profesional encargado.
Elaboración de poderes.	Poder especial, amplio y suficiente dirigido a COLPENSIONES con el fin de representar a una cliente que requiere, principalmente, consultar, hacer seguimiento, ser notificada, presentar solicitudes y todo lo relacionado con el cumplimiento de un fallo de primera instancia emitido por el Juzgado Segundo Administrativo de Bucaramanga del 2020 y confirmado en segunda instancia por el Tribunal Administrativo de Bucaramanga. Poder especial, amplio y suficiente dirigido a PROTECCIÓN S.A con el fin de representar a un cliente que requiere,	Entregado al profesional encargado.

Continuación Tabla 2

Gestión y aplicación de actividades (segundo informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
	principalmente, consultar historia laboral, realizar consultas e iniciar y llevar hasta su culminación el trámite de devolución de saldos.	
	Poder especial, amplio y suficiente dirigido a la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS con el fin de representar a un cliente que requiere, principalmente, tramitar y llevar hasta su culminación el proceso que cursa ante la comisión en contra del Estado de Colombia.	
Elaboración de Derecho de Petición	Derecho de petición dirigido al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL (DPS) con el fin de solicitar que se informe a nuestra cliente las razones y motivos por las cuales su hijo menor de edad perdió su condición como beneficiario del programa misional “familias en acción” y se reactive el beneficio con relación a las transferencias monetarias del que era sujeto su hijo.	Entregado al profesional encargado.
Elaboración de divorcios.	Formato de divorcio referente a la solicitud de cesación de efectos civiles de matrimonio católico por mutuo acuerdo, con la correspondiente disolución y liquidación de la sociedad conyugal, custodia, tenencia y cuidado personal de hijo menor y cuota alimentaria. Formato de divorcio referente a solicitud de cesación de efectos civiles de matrimonio católico por mutuo acuerdo, con la correspondiente disolución y liquidación de la sociedad conyugal sin hijos.	Entregado profesional encargado.

Continuación Tabla 2

Gestión y aplicación de actividades (segundo informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Elaboración de Habeas Corpus	Habeas Corpus dirigido al Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga – Juzgado Octavo Penal del Circuito de Bucaramanga - Estación de Policía Centro de Bucaramanga para restablecer y garantizar los derechos fundamentales que le asisten al cliente.	Entregados a los profesionales encargados.
Elaboración de documentos jurídicos a partir de la compilación de normas y jurisprudencias.	<p>Elaboración de una hoja de ruta estandarizada en torno al tema de las bonificaciones pagadas al trabajador con base en: Sala Laboral de la CSJ en sentencia 37348 del 1 de febrero de 2015 (MP. Luis Gabriel Miranda) - Sala Laboral de la CSJ en sentencia 42970 del 8 de mayo de 2014 (MP. Rigoberto Echeverri Bueno) - Sala Laboral de la CSJ en sentencia 45853 del 19 de septiembre de 2018 - Sentencia de la CSJ SL 3272-2018 - CSJ el 12 de febrero de 1993 en sentencia SL 5481 - Sala Laboral de la CSJ en sentencia SL 5145-2021 - Sala Laboral de la CSJ en sentencia SL 2727-2021.</p> <p>Elaboración de una hoja de ruta estandarizada en torno al tema de salario integral con base en: Sentencia SL 2142-2021 - Sala de Casación Laboral con radicado número 28440 del 17 de octubre de 2007 - Corte Suprema de Justicia en sentencia Rad 3671 del 24 de agosto de 2010 - Sentencia SL 1228 de 2018 - Sentencia SL 3111-2018 rad 58448.</p> <p>Elaboración de una hoja de ruta estandarizada en torno al tema de medidas cautelares innominadas en el proceso contencioso administrativo colombiano con base en: STAB 15001233300020130011900 de enero 23 del 2014 - SENTENCIA C-284/14 - SENTENCIA C-835/13 – CPACA artículos 229 y siguientes - Consejo de Estado, Sección Cuarta, Sentencia 10001032700020140007900 (21369), oct. 12/16</p> <p>Consulta y elaboración de documentos en torno al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta con base en: Sentencia T-320 de 2016, en donde se parte del precedente</p>	Entregados a los profesionales encargados.

Continuación Tabla 2

Gestión y aplicación de actividades (segundo informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
	<p>que determina las características brindadas por la Corte sobre el Principio de Estabilidad Laboral, estableciendo los requisitos fundamentales que deben ser cumplidos en cada caso concreto y clasifica a los sujetos que pueden ser protegidos bajo esta figura -Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, artículo 23 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, artículo 7 - Sentencia T-394 de 2014, que da cuenta de las consecuencias de despedir a una persona con discapacidad sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Se ha venido compilando toda esta serie de documentos jurídicos que tienen como base jurisprudencia nacional, normas nacionales e internacionales y doctrina, para elaborar de manera posterior la hoja de ruta estandarizada frente al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y dar respuesta efectiva a todas las posibles vertientes que surjan de cada caso particular.</p>	

8. Tercer Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial

8.1 Gestión y Aplicación de Actividades

Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Revisión de procesos a cargo de la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 23 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados a la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga
Revisión de procesos a cargo del Dr. Andrés Gómez Alarcón en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 12 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados al Dr. Andrés Gómez Alarcón.
Elaboración de memoriales y oficios dirigidos a diferentes entidades tales como: Juzgados Laborales, Juzgados Administrativos, Juzgados Civiles, Fiscalías, etc.	La proyección de estos memoriales y oficios se realiza según las particularidades de cada caso en concreto y las orientaciones del profesional encargado	Remitidos al profesional encargado.
Respuesta Derecho de petición.	Respuesta a Derecho de Petición radicado por ISABEL CRISTINA APARICIO BLANCO, en la cual, en atención a la solicitud radicada ante la Asociación de Surtidores de Carnes de Santander (ASURCARNES) vía correo electrónico con fecha de 04 de mayo de 2022, a través de la cual solicita "... que sea requerido al señor Mauricio las copias del acta para que por parte de la revisoría fiscal se revise y se analice de manera parcial el acta de dicha reunión del día 15 de marzo de 2022 y a su vez se me sea remitida la copia de la respectiva acta", se da respuesta NEGATIVA con fundamento en que son documentos con reserva de carácter general (Art 15 de la C.P; art 49, 61 y 62 del. C. Comercio;	Entregado al profesional encargado.

Continuación Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado	
	Consejo de Estado, en la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, abril 30 de 1998, C.P. Dr. Daniel Manrique Guzmán)		
Contrato de Gestión de Cobranza y formato de Acuerdo de Pago	Contrato de Gestión de Cobranza realizado para la ASOCIACIÓN DE SURTIDORES DE CARNES DE SANTANDER (ASUR CARNES) con el objeto de que las personas que ostenten la calidad de ASOCIADOS frente ASURCARNES, se comprometan a notificar, informar y comunicar la deuda impaga por deudores morosos ante esta asociación, cediendo a ASUR CARNES la función de gestión de cobro prejudicial con base en la información dada por cada asociado, a efectos de recuperar la deuda morosa en su totalidad. Formato de acuerdo de pago realizado a ASURCARNES por el cual el DEUDOR reconoce la causa y el monto de su deuda a favor del ACREEDOR bajo la consideración de 14 cláusulas y estipulaciones que allí fueron especificadas.	Entregado profesional encargado.	al
Sucesión; liquidación, inventario y avalúos, partición y adjudicación	Documentos presentados ante la NOTARÍA TERCERA DEL CIRCULO DE BUCARAMANGA, siendo estos: Solicitud de liquidación notarial de herencia intestada de Francisco Manuel Emeterio García; el inventario y avalúo de sus bienes y la correspondiente partición y adjudicación a los legítimos herederos.	Entregado profesional encargado.	al
Cesión	Elaboración de cesión; SOLICITUD DE COMPRA Y VENTA DE DERECHOS HERENCIALES A TÍTULO UNIVERSAL, actuando Delmira Sanabria de Jaimes en calidad de compradora y Alba Jaimes y Valentina Sanabria en calidad de vendedoras, con respecto a la herencia del señor Marcelino Jaimes para que sea esta elevada a escritura pública.	Entregado profesional encargado	al

Continuación Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Acción de Tutela	<p>Accionante: RODRIGO CALA PULIDO COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA FUNDACIÓN EDUCATIVA PARA EL PROGRESO Y DESARROLLO HUMANO – PROGRESA</p> <p>Accionados: GERENCIA DEPARTAMENTAL COLEGIADA DE SANTANDER - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA-</p> <p>Se pretendió la declaración de que la Contraloría delegada para la Responsabilidad Fiscal vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa, solicitando la declaración de la nulidad de lo actuado desde la expedición del Auto 004 del 02 de marzo de 2022, es decir, dejar sin efectos el acto administrativo y en su lugar se valoren integralmente el contenido del concepto pedagógico elaborado por el PD Carlos Perea Sandoval e informe técnico financiero por parte de Daniel Augusto Barragán Santos Y Sonia Amparo Román Corredor, además de la totalidad de las pruebas decretadas y practicadas a la defensa.</p>	Entregado al profesional encargado
Respuesta Acción de Tutela	<p>Con relación al proceso de la FUNDACIÓN PROGRESA ya señalado anteriormente, el profesional encargado se percató sobre una acción de tutela interpuesta por un tercero involucrado con relación a los mismos hechos y vulneración de derechos fundamentales, por lo cual, ante el pronunciamiento del juez constitucional, la representación realizada por el profesional encargado decide dar respuesta a esta acción para que esas pretensiones sean concedidas en favor de los accionantes haciendo extensivas las medidas provisionales allí decretadas.</p> <p>Se realizaron dos respuestas independientes, una a nombre de Alba Elisa González y otra a nombre de la Fundación Progres, dirigidas al JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE EJECUCIÓN DE BUCARAMANGA.</p>	Entregado al profesional encargado

Continuación Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado	
Impugnación de Tutela	Acción de Tutela Impugnación del Fallo de Tutela en Primera Instancia sobre el caso de Fundación Progresá. Se argumenta esta impugnación con base en: EL PERJUICIO IRREMEDIABLE Y SU CONFIGURACIÓN; REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD; LEGITIMACIÓN POR ACTIVA. Así, se entendió que el juez constitucional de tutela, representado en esta ocasión por el respetable JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, interpretó de manera errónea la calidad en que actúa la señora ALBA GONZÁLEZ YÁÑEZ dentro de este mecanismo, toda vez que en ningún momento menciona la parte accionante que actuaría como representante, a su vez, de la señora ALBA, sino que, corresponde esta situación, a la figura de COADYUVANCIA por parte de ALBA GONZÁLEZ YÁÑEZ, tal y como se ha precisado por la Corte Constitucional.	Entregado profesional encargado	al
Solicitud de Autorización para enajenar bienes	de SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA ENAJENAR DERECHOS HERENCIALES DE MAYOR INCAPAZ SOBRE BIEN INMUEBLE. Realizada a nombre de la curadora del mayor incapaz, en tanto se pretende iniciar proceso de sucesión y requieren ser vendidos los derechos herenciales de mayor incapaz, siendo la curadora la única legitimada para administrar sus bienes a su nombre.	Entregado profesional encargado	al
Consulta de jurisprudencia y doctrina.	de Consulta de jurisprudencia y doctrina en torno a diversos temas para sustentar recursos y acciones que tengan lugar para cada caso concreto, como es el caso de la violencia intrafamiliar, la unión marital de hecho, el delito de lesiones personales, daño en bien ajeno, etc.	Entregado profesional encargado	al

Continuación Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Interrogatorios.	Preparación de interrogatorios y conainterrogatorios en procesos penales para la práctica de pruebas del juicio oral, para lo cual se entrevista a los testigos, se hace un estudio detallado de los expedientes digitales y análisis del tipo penal y elementos desarrollados por la jurisprudencia, la ley y la doctrina para buscar un fallo favorable.	Entregado al profesional encargado
Alegatos de Conclusión.	Elaboración de alegatos de conclusión para las audiencias de juicio oral, a saber, por ejemplo, elaborados para el JUZGADO SEXTO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BUCARAMANGA argumentando la contradicción en la declaración de testigos y la no configuración de los elementos subjetivos y objetivos del tipo penal de lesiones personales y daño en bien ajeno	Entregado al profesional encargado
Apelación de sentencia condenatoria	Apelación de sentencia condenatoria sustentada ante el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA – SALA PENAL con base en los siguientes problemas jurídicos formulados: ¿De los elementos materiales probatorios (E.M.P), evidencia física (E.F) y la información legalmente obtenida (I.L.O) incorporada al juicio oral, se puede afirmar más allá de toda duda razonable que el señor YEINER JOSÉ REYES ZAMBRANO es responsable del delito de violencia intrafamiliar? En el evento de que el Despacho considere que sí se cuentan con medios de prueba que conlleven a determinar la responsabilidad penal de mi prohijado por el delito en cuestión, ¿se encuentra probado el agravante de la conducta según la normatividad vigente para la época de los hechos? ¿Se cumplen los presupuestos objetivos y subjetivos para conceder la prisión domiciliaria a YEINER JOSÉ REYES ZAMBRANO en el caso en cuestión? Los fundamentos jurídicos giran en torno al principio de legalidad, al testimonio de menores como medio cognoscitivo, sana crítica, atipicidad del hecho investigado, etc.	Entregado al profesional encargado

Continuación Tabla 3

Gestión y aplicación de actividades (tercer informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Hoja de Ruta.	Seguimiento y continuación con la consulta y elaboración de la hoja de ruta estandarizada en torno al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta con base en jurisprudencia citada en informes anteriores.	

9. Cuarto Informe de Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial**9.1 Gestión y Aplicación de Actividades****Tabla 4***Gestión y aplicación de actividades (cuarto informe)*

Actividad realizada	Gestión	Entregado
Revisión de procesos a cargo de la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 23 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados a la Dra. Yenny Carolina Vargas Vesga
Revisión de procesos a cargo del Dr. Andrés Gómez Alarcón en consulta de página web de Rama Judicial e informar de cualquier tipo de avance en estos.	Continuación de tabla de Excel para llevar un control periódico de los estados frente a cada proceso. Actualmente se tiene conocimiento de 12 procesos en curso.	Informes de actualizaciones entregados al Dr. Andrés Gómez Alarcón.
Elaboración de memoriales y oficios dirigidos a diferentes entidades tales como: Juzgados Laborales, Juzgados Administrativos, Juzgados Civiles, Fiscalías, etc.	La proyección de estos memoriales y oficios se realiza según las particularidades de cada caso en concreto y las orientaciones del profesional encargado.	Son remitidos vía correo electrónico o vía WhatsApp al profesional encargado para su revisión y posterior envío a la entidad correspondiente.

Continuación Tabla 4

Gestión y aplicación de actividades (cuarto informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado	
Liquidación de Sociedad Conyugal	Se realizó SOLICITUD DE TRÁMITE NOTARIAL DE LIQUIDACIÓN DE SOCIEDAD CONYUGAL DE DELMIRA SANABRIA DE JAIMES Y MARCELINO JAIMES, sociedad previamente disuelta por fallecimiento del cónyuge. Se hace relación del activo y pasivo social con sus respectivas partidas, liquidación, gananciales y adjudicaciones, para, de forma posterior, iniciar proceso de sucesión.	Entregado profesional encargado	al
Contrato de Prestación de Servicios	Se proyectó contrato de prestación de servicios de servicios profesionales de abogado con sus respectivas cláusulas.	Entregado profesional encargado	al
Liquidación de prestaciones sociales e indemnización.	Se realizó liquidación de prestaciones sociales, aportes a pensión e indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.	Entregado profesional encargado	al
Elaboración de concepto.	Se realizó concepto jurídico sobre el contrato laboral a término fijo y su posibilidad de trastocar su naturaleza de manera tal que su condición cambie a un contrato laboral indefinido. Se requería saber sobre la posibilidad de esa transformación dadas las particularidades del caso, para lo cual se elaboró un documento con base en los pronunciamientos jurisprudenciales de las altas cortes. Como conclusión, se hizo referencia a las prórrogas permitidas por nuestro ordenamiento y al hecho de que el trabajador nunca dejó de prestar sus servicios y la relación laboral nunca se vio interrumpida por una finalización del contrato. Así, frente a las características del caso, era dable afirmar que nos	Entregado profesional encargado	al

Continuación Tabla 4

Gestión y aplicación de actividades (cuarto informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
	encontrábamos frente a un contrato a término fijo que sería renovado automáticamente por el término de un año.	
Proyección de Solicitud Conciliación.	de Se realizó proyección de Solicitud de Conciliación ante el Ministerio del Trabajo por despido injustificado, proceso que se encuentra en curso, pues no se ha radicado formalmente.	Entregado al profesional encargado
Proyección demanda.	de Se realizó proyección de Demanda Ordinaria Laboral por despido injustificado, proceso que se encuentra en curso, pues no se ha radicado formalmente.	Entregado al profesional encargado
Consulta jurisprudencia doctrina.	de y Consulta de jurisprudencia y doctrina en torno a diversos temas para sustentar recursos y acciones que tengan lugar para cada caso concreto,	Entregado al profesional encargado
Apelación sentencia condenatoria	de Apelación de sentencia condenatoria sustentada ante el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA – SALA PENAL con base en los siguientes problemas jurídicos formulados: <p>¿La privación efectiva de la libertad de la que es objeto BRAYAN CAMILO VÁSQUEZ CASTILLO, es una medida idónea, conducente, necesaria y proporcional para la realización de los fines propuestos por el derecho penal?</p> <p>Determinar si BRAYAN CAMILO VÁSQUEZ CASTILLO, con base en un ejercicio de ponderación, necesidad y modulación de la Ley, teniendo en cuenta las particularidades fácticas y jurídicas del caso en concreto, tendría derecho a la concesión del subrogado penal relativo a la suspensión condicional de la pena de que trata el Art. 63 del Código Penal.</p> <p>Determinar si BRAYAN CAMILO VÁSQUEZ CASTILLO, con base en un ejercicio de ponderación, necesidad y modulación de la Ley, teniendo en cuenta su condición personal, social y</p>	Entregado al profesional encargado

Continuación Tabla 4

Gestión y aplicación de actividades (cuarto informe)

Actividad realizada	Gestión	Entregado
	<p>familiar, tendría derecho a la concesión del subrogado penal relativo a la prisión domiciliaria de que trata el Art. 38 del Código Penal</p> <p>Los fundamentos jurídicos giran en torno a la solución alternativa de conflictos - la justicia restaurativa como una prioridad constitucional; la modulación de la ley para la consecución del principio de igualdad y justicia material; la suspensión condicional de la ejecución de la pena y la prisión domiciliaria.</p>	
Hoja de Ruta.	Seguimiento y continuación con la consulta y elaboración de la hoja de ruta estandarizada en torno al tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta con base en jurisprudencia citada en informes anteriores.	

10. Ruta de trabajo estandarizada.

Con base en la compilación e identificación de normas y lineamientos jurisprudenciales, todos estos referidos a los requisitos exigidos para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta para los trabajadores que padezcan de una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y también las relacionadas a los requisitos exigidos al empleador para poder hacer efectivo el despido de estos, se desarrollará a continuación una Ruta de Trabajo Estandarizada que permita su entendimiento general, teniendo en cuenta las diferentes figuras jurídicas existentes en nuestro ordenamiento.

De manera adicional, se realizará un breve análisis dentro de esta ruta de trabajo sobre los otros fueros de estabilidad laboral reforzada en Colombia debido a su importancia y a la cotidianidad de estos en el ámbito de las oficinas jurídicas a las que acuden estos trabajadores, en tratándose de mujeres trabajadoras en estado de embarazo; trabajadoras con licencia de maternidad, trabajadores con licencia de paternidad y licencia parental compartida; trabajadores cobijados por el fuero de pre-pensionado, trabajadores cobijados por fuero sindical y trabajadores cobijados por el fuero de acoso laboral.

10.1 Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta.

¿Qué es la Estabilidad Laboral Reforzada?

Es una figura jurídica bajo la cual todo trabajador en el territorio colombiano tiene derecho a permanecer en el empleo y obtener los debidos beneficios salariales y prestacionales, evitando que sea despedido sin que medie una causa relevante y objetiva, es decir, que el empleado sea despedido por condiciones no relativas al desempeño de sus funciones, otorgándole la potestad a este último de decidir si continúa o no en su puesto de trabajo, siendo excepcionales los casos en que el empleador puede disolver dicho vínculo laboral.

Se dice, entonces, que el principio de Estabilidad Laboral Reforzada configura, para los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, no rigiéndose las relaciones laborales únicamente al principio de la autonomía de la voluntad, pues rigen valores constitucionales como la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre el empleador y el empleado.

¿Qué es la Estabilidad Laboral por Debilidad Manifiesta?

Es un instrumento de protección para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un determinado estado de vulnerabilidad que ha sido reconocido por nuestro ordenamiento jurídico o desarrollado por las Altas Cortes.

Se encuentra principalmente reglamentado por la Ley 361 de 1997, la cual prohíbe el despido de un trabajador con ocasión a sus limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, ampliadas las consideraciones del legislador por recurrentes fallos jurisprudenciales de las Altas Cortes a lo largo de los años como se verá más adelante.

¿Cuál es el alcance de esta protección?

Se ha dicho en Sentencia T-198 de 2006 y reiterado con el paso del tiempo en sentencias como la T-467 del 2010 a qué tipo de trabajadores protege este fuero:

- Personas que por su condición física estén en circunstancia de debilidad manifiesta
- Personas frente a las que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

Adicionalmente, en Sentencia T-988 de 2012, la Corte Constitucional también ha dicho que el amparo de protección de estabilidad laboral reforzada cobija a los trabajadores que ostenten y acrediten una discapacidad médicamente calificada por las entidades correspondientes, como a aquellos que se hallen en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, independientemente de si el despido se ha ocasionado durante una incapacidad por enfermedad general o si ha ocurrido después (en casos donde se concluye que el trabajador no se ha recuperado plenamente en su estado de salud).

En palabras de la Corte, en Sentencia T-386 de 2020, unifica los siguientes requisitos para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada: “(i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamenta la desvinculación”

¿Qué derechos tiene un trabajador en condición de debilidad manifiesta?

En Sentencia T-263 de 2009, la Corte Constitucional estableció unos derechos de obligatoria referencia, que son:

- El derecho a conservar el empleo
- El derecho a no ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad
- El derecho a permanecer en el empleo hasta tanto no se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral
- El derecho a que el inspector de trabajo o la autoridad competente autorice el despido teniendo en cuenta de forma previa dicha causal de terminación para que este pueda ser considerado eficaz.

Adicionalmente, se le debe brindar al trabajador que se encuentra blindado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en caso de que sea vulnerado en sus derechos fundamentales, la garantía de ser reintegrado o reinstalado a su puesto de trabajo y al pago de una indemnización de 180 días cuando no se ha solicitado el permiso al Ministerio del Trabajo para el respectivo despido.

Así como la garantía de no ser necesaria la calificación del grado de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda para ser titular, eventualmente, de la protección de este fuero.

En palabras de la Corte, en Sentencia T-201 de 2018, el empleador que, por ejemplo, desvinculó laboralmente al trabajador en situación de discapacidad sin solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, se atenderá a lo dispuesto por el operador judicial que, en principio, reconocerá al trabajador:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario” (p. 14).

¿En qué tipo de contratos laborales opera este mecanismo?

En Sentencia T-449 de 2008, la Corte Constitucional esbozó lo siguiente:

- Opera independientemente de la modalidad de contrato convenida entre las partes.
- No es suficiente con el vencimiento del plazo o de la prórroga, según sea el caso, para brindarle eficacia a la terminación unilateral del contrato.

- El inspector de trabajo es, en cualquier caso, aquél que se encuentra facultado para determinar si la decisión del despido se fundó en razones del servicio y no por motivos que obedezcan a tratos discriminatorios.

Vale la pena añadir, sobre los contratos a término fijo, que la Corte Constitucional aprueba la protección en estos escenarios siempre y cuando:

- Subsistan las causas que dieron origen al vínculo laboral
- El trabajador haya cumplido de manera adecuada sus funciones, teniendo derecho a conservar su empleo a pesar del cierre del término.

Adicionalmente, es menester repasar brevemente una particularidad sobre algunos casos en que se han presentado diversas posturas por la Corte Constitucional en el sentido de determinar o no un verdadero contrato de trabajo previo a la aplicación de las reglas sobre estabilidad laboral reforzada, fundamentalmente en el caso de los contratos de prestación de servicios.

En la Sentencia SU049/17 se consagra, por ejemplo, que “la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva”. La eficacia directa de la Constitución en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad (...) La naturaleza del vínculo determina el alcance del amparo” (p. 23). En tal virtud, advirtió que: “si es un contrato de trabajo a término indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y en caso de demostrarse la actitud discriminatoria del empleador dará lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario. Si es un contrato de prestación de servicios, el amparo se concreta a declarar la ineficacia de este” (p. 23).

Finalmente, sobre este tópico, la Corte ha dicho que para determinar si existe o no realmente un contrato de trabajo cuando aparentemente el vínculo surge de un contrato de

prestación de servicios, se deben tener en cuenta los siguientes criterios: funcional, igualdad, temporal o habitual, excepcionalidad y continuidad.

¿Acción de Tutela para ordenar reintegro o reubicación laboral?

Jurisprudencialmente, aproximadamente desde 1991 hasta el 2003, con sentencias como la SU-544 de 2001 o la SU-250 de 1998, la Corte Constitucional se mostró de acuerdo en expresar que la acción de tutela per se no era el mecanismo adecuado para exigir un reintegro laboral, bien sea desde un ámbito público o privado, pues con este propósito ya existían diferentes mecanismos judiciales ordinarios.

A pesar de lo anterior, con la Sentencia T-077 de 2014, que ratificó la T-519 de 2003, la Corte Constitucional estableció dos condiciones fundamentales por las cuales sería este mecanismo de tutela adecuado frente a este tipo de casos, siendo:

- La tutela no será admitida por el simple hecho de presentarse una desvinculación de una persona que reúna las calidades de especial protección, sino que se hace necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, lo cual constituye en un acto discriminatorio y abuso del derecho.
- Siendo así, la Acción de Tutela sí puede ser el mecanismo idóneo para ordenar un reintegro laboral en caso de un trabajador que por su estado de salud amerite la protección laboral reforzada.

En el mismo sentido, en Sentencia T-1083 de 2007, la Corte Constitucional consideró que al presentarse una desvinculación de un trabajador que ostente la condición de debilidad manifiesta por motivos de salud o discapacidad, sin previo permiso de la Oficina del Trabajo del Ministerio del Trabajo, se presumirá el carácter discriminatorio de ese despido; presunción que deberá ser desvirtuada por el empleador.

Corte Constitucional vs Corte Suprema de Justicia

Este tema ha sido desarrollado de forma amplia tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Suprema de Justicia, siendo que cada Tribunal ha establecido en ocasiones reglas disímiles. Así las cosas, en un primer momento y desde una perspectiva general, se puede decir que la Corte Constitucional ha sido más distendida en tratándose del reconocimiento de esta prerrogativa, mientras que la Corte Suprema de Justicia, por su parte, ha emitido pronunciamientos más estrictos con relación a los requisitos que se deben cumplir para que un trabajador tenga derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Es importante analizar este tema en esta hoja de ruta estandarizada, pues significa que los jueces constitucionales de tutela tienen la facultad de acoger una u otra tesis de estos altos tribunales, lo que presupone un grado de incertidumbre e inseguridad jurídica para el trabajador y para las mismas oficinas jurídicas que toman este tipo de casos.

Para esto, teniendo en cuenta el propósito de este trabajo, es menester identificar cuáles pronunciamientos resultan más beneficiosos en el sentido de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

- La Corte Suprema de Justicia

Para la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL-10538 de 2016, una transgresión en la salud o una incapacidad médica no resulta ser suficiente para que un trabajador sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta o por discapacidad.

La razón fundamental de lo anterior es que este alto Tribunal considera que el trabajador debe estar calificado dentro de una de las modalidades de limitación física o sensorial que se establecieron por medio del Decreto 2463 de 2001, en su artículo 7°, que dice:

“En los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%”. (p. 3)

Sería en esos casos antes descritos donde se reconocería dicho amparo, ya que de lo contrario, al no existir certeza de que el trabajador se encuentre calificado o esta calificación no alcance el estándar mínimo, el despido sin justa causa o en cumplimiento de alguna causal objetiva procedería sin ser necesaria la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, para la Corte Suprema de Justicia no es solo necesario que el trabajador se encuentre dentro de alguno de los rangos de los porcentajes ya mencionados, sino que el empleador, a su vez, debe conocer su condición de debilidad manifiesta de manera previa al despido del empleado, debiendo ser demostrado que el despido tuvo origen debido a las condiciones de salud o discapacidad del trabajador (mínimas del 15%) y sin que haya mediado autorización previa al Ministerio del Trabajo.

Cabe precisar que, recientemente en Sentencia SL-11411 de 2017 con Radicado No. 67595, la Corte Suprema de Justicia esbozó que no es necesario que el empleado esté reconocido de forma previa como persona discapacitada o que se le identifique así en un carnet, pues es suficiente que padezca una limitación significativa y que esta sea conocida por el empleador.

A modo de conclusión sobre la tesis que maneja la Corte Suprema, podemos dilucidar que basa sus argumentos estrictamente en lo que ha consagrado el legislador al exigir un

porcentaje mínimo de calificación para que un trabajador sea merecedor de esta protección especial y al no ser necesaria autorización del Inspector de Trabajo cuando presuntamente ha existido una justa causa en ese despido unilateral.

- **Corte Constitucional**

La Corte Constitucional ha mantenido a lo largo de sus pronunciamientos jurisprudenciales tesis más laxas y menos restrictivas, pues no toma como pilar único y fundamental lo consagrado por el legislador, sino que, en contraparte, aplica a profundidad los preceptos establecidos en nuestra Carta Política de 1991, esto es, derechos fundamentales de orden superior que resultan vulnerados al desconocer esta protección especial (dignidad humana, derecho al trabajo, igualdad, mínimo vital, etc.).

Para este alto Tribunal, la Estabilidad Laboral Reforzada por debilidad manifiesta encuentra su sentido principalmente en el reconocimiento de todo aquel trabajador que padezca una afectación en su salud que le impida directa o indirectamente desarrollar normalmente sus funciones laborales.

En el mismo sentido y por el contrario de la Corte Suprema, este fuero es reconocido para aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización y permiso previo del Ministerio del Trabajo, aún cuando no cuentan con una calificación porcentual exacta de sus limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas.

En palabras de la Corte Constitucional, en Sentencia SU-049 de 2017, dijo:

“Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es

predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.” (p. 13).

- **Conclusión entre las tesis enfrentadas**

La Corte Constitucional, indudablemente, maneja en sus pronunciamientos una protección más amplia al no limitarse a lo consagrado por el legislador, pues se aferra, también, a los lineamientos constitucionales al reconocer a todos aquellos que presenten afectaciones en su salud y la posibilidad de ser sujetos de especial protección por el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

En esa línea, para la Corte Constitucional no son estrictos los porcentajes mínimos de calificación, como sí lo son para la Corte Suprema de Justicia, sino que además ha llegado a señalar que no es de trascendencia vital si la afectación es transitoria o permanente.

Para efectos de la presente hoja de ruta, dependiendo por supuesto de las particularidades de cada caso, se tornaría en líneas generales más beneficioso para el trabajador que pretende hacer valer sus derechos optar por los lineamientos y argumentos

esgrimidos por la Corte Constitucional a lo largo de la línea jurisprudencial que ha desarrollado en las últimas décadas.

¿Qué consecuencias surgen por el despido ilegal del trabajador protegido por el fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta?

Es claro que un trabajador con estabilidad laboral reforzada sí puede ser despedido justamente siempre y cuando medie autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, sin embargo, de no hacerse lo anterior, el despido se tornaría ilegal, y de ahí surgiría la primera consecuencia, y es la que ya se ha venido mencionando con relación al pago de indemnizaciones y la obligación del empleador de reintegrar o reubicar al trabajador.

No obstante, en caso de que se haya hecho un despido con la autorización previa, aún podría el trabajador recurrir a la justicia ordinaria laboral para reclamar los derechos que se le hayan vulnerado, así como, por supuesto, puede recurrir a la justicia ordinaria por medio de una demanda ordinaria laboral para reclamar la ilegalidad del despido y el respectivo reintegro y pago de indemnizaciones.

Ahora bien, pueden presentarse casos en que un administrador, un gerente o el representante legal de una empresa pretenda ser cobijado por este fuero. Frente a estos casos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 198 y 440 del Código de Comercio, no es posible alegar la aplicación de este principio para impedir su remoción o despido debido a la naturaleza de sus cargos. No obstante, es claro que por una terminación del contrato sin justa causa son sujetos del pago de la respectiva indemnización.

Finalmente, y como se mencionó en el apartado de la Acción de Tutela, este mecanismo puede ser ejercido para ordenar el reintegro del trabajador que fue despedido sin seguir con lo preceptuado en la Ley y por las Altas Cortes.

Es por ello por lo que en la Sentencia T-661 de 2006, la Corte Constitucional dijo:

“(…) en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización.”
(p. 1).

10.2 Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada por Maternidad.

Protección constitucional y legal de la maternidad

La maternidad goza de protección especial del Estado, de la que se han desprendido postulados encaminados a la prohibición de algunos trabajos durante la etapa de embarazo, a despedir durante su desarrollo y al goce de descansos remunerados en la época de parto y lactancia.

En el artículo 43° de la Carta Política de 1991 encontramos uno de los principales postulados que propenden por condiciones de igualdad entre los sexos, haciendo énfasis en casos donde la mujer esté en estado de embarazo:

“Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.” (p. 10).

Asimismo, en el artículo 53° de la Constitución Nacional se consagra lo siguiente:

“(…) protección especial a la mujer, a la maternidad (…)” (p. 13).

Esta protección a la mujer en estado de gravidez se debe, entre otras cosas, a que el *nasciturus* ocupa una posición de amparo jurídico en nuestro ordenamiento constitucional, además de proteger no solo a la mujer embarazada sino a la madre, siendo esta un pilar fundamental para el correcto desarrollo y crecimiento de los niños, quienes también están protegidos constitucionalmente en nuestro ordenamiento.

¿Qué es la estabilidad laboral reforzada por razones de maternidad?

La estabilidad laboral reforzada por razones de maternidad implica que nuestro ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene la mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.

Se encuentra sometida esta regulación a un control constitucional más estricto, pues este amparo especial ordenado por la Constitución hacia las mujeres que están en estado de gravidez no implica solamente el asegurar unos ingresos patrimoniales a estas trabajadoras, sino también una protección eficaz a su derecho a trabajar.

Este derecho se puede garantizar vía tutela, y el fuero propiamente dicho le permite a la trabajadora seguir devengando los ingresos económicos derivados de su actividad laboral.

Prohibiciones y obligaciones del empleador

El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo establece que para que el empleador pueda despedir a una mujer en estado de embarazo debe:

- Solicitar una autorización ante el Inspector de Trabajo o el alcalde municipal

Dicha autorización sólo podrá ser eficaz cuando el empleador cuente con una justa causa para dar por terminado el contrato, por lo que no se podrá despedir a una trabajadora en estado de gravidez o en período de lactancia hasta que no exista autorización previa. En caso de que se proceda con el despido, este sería considerado inválido.

Es así como el empleador tiene la obligación de conservar el puesto de trabajadora de la mujer que también se encuentre en descanso remunerado por enfermedad grave debido al parto o embarazo, tal y como lo indica el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Requisitos de procedibilidad

La Corte Constitucional, en Sentencia T-092 de 2016, ha dicho que este fuero de estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo cuenta con dos requisitos esenciales:

- La existencia de una relación laboral (prestación personal del servicio, continuada subordinación y remuneración por el servicio prestado).
- Que efectivamente la mujer se encuentre en estado de embarazo.

Mecanismos

En líneas generales, la acción de tutela es un mecanismo idóneo y efectivo, sin embargo, no es el único recurso para amparar derechos fundamentales. La Corte Constitucional, en Sentencia T-092 de 2016, indicó que: “la acción de tutela no se utiliza para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores pues se trata de asuntos de origen litigioso”. (p. 13). No obstante, se presenta una excepción en torno a este tema al determinar que el tema de subsidiariedad no encuentra vigencia cuando:

- Cuando la persona está sujeta a la protección de la estabilidad laboral reforzada como en el caso de las mujeres en estado de embarazo.
- Procede cuando la persona solicita el pago de prestaciones sociales, licencia de maternidad, es decir, opera cuando se vulnera derechos fundamentales consagrados en la constitución política y por tener una condición de indefensión que requiere de una protección especial por parte del Estado.

De la misma manera, es importante tener en cuenta que en la jurisdicción ordinaria, por los medios judiciales laborales existentes, también se puede hacer valer estos derechos fundamentales, dependiendo de las particularidades de cada caso en concreto.

¿En qué tipo de contratos laborales opera este mecanismo?

- **Contrato de prestación de servicios:**

Según la Sentencia T-346 de 2013, este tipo contractual aplica bajo el principio de estabilidad laboral reforzada, en el entendido de que si un empleador despidió a una trabajadora en estado de embarazo y sin justa causa, debe pagarle los gastos ocasionados por el proceso de maternidad y la indemnización correspondiente de que tratan los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, en Sentencia T-484 de 2010, la Corte Constitucional afirmó que a la mujer en estado de embarazo se le debe garantizar la estabilidad laboral reforzada sin importar la naturaleza del contrato, ya sea comercial, civil, administrativo y laboral. Para que proceda dicha protección en los contratos de prestación de servicios debe subsistir la materia del trabajo.

- **Contrato a término indefinido:**

Según Sentencia T-095 de 2008, esta protección en este tipo de contratos opera y se reconoce durante el tiempo en que dure el contrato, por lo que el reconocimiento de las prestaciones a la madre y al recién nacido por parte del empleador se realiza antes y después del proceso de parto en caso de despido a la mujer trabajadora.

Es importante tener en cuenta que un despido que se realiza en el período de embarazo carga con la presunción de que fue debido a esta condición

- **Contrato a término fijo y por obra o labor:**

Igualmente es aplicable cuando la trabajadora quede en estado de gravidez durante la vigencia del contrato y demuestre que quedó embarazada antes del vencimiento del término del contrato.

Mientras que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo y licencia de maternidad, el empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo, aunque se termine antes del plazo acordado.

Derechos originados de la maternidad

El embarazo de una mujer trabajadora da origen a una serie de prohibiciones dirigidas al empleador y unos derechos adquiridos por esta primera, en el sentido de que una mujer en estado de gravidez no puede ser obligada a laborar en condiciones insalubres, en actividades peligrosas o que requieran de grandes esfuerzos que pongan en peligro su embarazo o su propia vida.

Adicionalmente, de esto se desprende el derecho al descanso remunerado durante la época del parto, conforme lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo,

modificado por los artículos 1° de la Ley 1468 de 2011, 1° de la Ley 1822 de 2017 y 2° de la Ley 2114 de 2021.

Licencia de Maternidad

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. En caso de salarios que no son fijos, se toma en cuenta el salario promedio devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo si es menor.

Para obtener esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico donde conste:

- El estado de embarazo
- Indicación del día probable del parto
- Indicación del día en que inicia la licencia

Licencia de Paternidad

El padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad, operando ésta por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada es el registro civil de nacimiento, el cual se presenta a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

Esta licencia será reconocida por la EPS proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.

Licencia Parental Compartida

Los padres pueden distribuir libremente entre ellos las últimas seis semanas de la licencia de la madre, bajo las siguientes condiciones fundamentales:

- Se contará a partir de la fecha del parto, con excepción de que el médico determine que la madre debe tomar entre una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
- La madre debe tomar como mínimo las primeras doce semanas después del parto, siendo estas intransferibles.
- No se pueden fragmentar o intercalar.
- Será remunerada con base en el salario de quien disponga de la licencia en ese momento.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres y firmar un documento explicando dicha distribución para presentarla a sus empleadores.
- El médico tratante debe autorizar por escrito este acuerdo.

10.3 Estabilidad Laboral Reforzada del prepensionado.

Calidad de prepensionado

Según la Ley 790 de 2002, en su artículo 12°, una persona es considerada como prepensionado cuando le faltan 3 años para cumplir los requisitos necesarios para acceder a la pensión de vejez.

En la misma línea, la Corte Constitucional, en Sentencia T-357 de 2016, lo definió de la siguiente forma: “tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo

que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez” (p. 1).

En principio, es dable la configuración de este fuero únicamente cuando los tres años faltan en relación con ambos requisitos, es decir, la edad y el tiempo de servicio. Sin embargo, se han presentado casos de tutela en que la Corte Constitucional ha establecido que para los servidores públicos que ostentan cargos de libre nombramiento y remoción, cuando el único requisito por agotar es el relativo al de la edad y una vez se ha acreditado el número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a que esta persona sea objeto de esta protección especial, pues el requisito faltante de edad podría ser cumplido con posterioridad, con o sin vinculación laboral vigente. Se ha expresado la Corte así: “No hay lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionabilidad, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.” (p. 12).

En ese sentido, la persona en condición de prepensionado goza de esta protección de estabilidad laboral reforzada con el objeto de que sea protegido frente a un despido que afecte o ponga en riesgo su futura pensión, privando al mismo de sus ingresos para subsistir.

¿Qué pasa en el sector privado?

Es indudable que este fuero se ejecuta principalmente en el sector público, sin embargo, la Corte Constitucional, en la sentencia ya citada y por medio de diferentes pronunciamientos ha dicho que es dable hacerlo extensivo al sector privado, de la siguiente manera:

“En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional

se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez” (p. 15).

De ahí que se pueda concluir que el legislador no previó en su momento la configuración de estos casos, siendo la tarea de las Altas Cortes la de estudiar los valores y principios constitucionales que deben ser aplicados en observancia a la vulneración de derechos fundamentales y la estabilidad laboral de los prepensionados.

Requisitos: régimen de prima media y régimen de ahorro individual

- Régimen de Prima Media:

Dentro de este régimen de prestación que es administrado por Colpensiones, se establecería de la siguiente manera:

- Para las mujeres, tener 54 años o más de edad cumplidos
- Para los hombres, tener 59 años o más de edad cumplidos.
- Para hombres y mujeres, que falten 156 semanas de cotización para cumplir con las 1300.
- Afectación al mínimo vital para que proceda vía tutela.

- Régimen de Ahorro Individual:

Dentro de este régimen administrado por fondos privados los requisitos para acceder a la prestación de vejez son sustancialmente distintos, por lo que se ha establecido de la siguiente manera:

- Estar a tres años o menos de cumplir la edad necesaria y no contar con los saldos para pensión mínima o las 1.150 semanas exigidas.
- Contar con la edad, pero estar a tres años o menos de completar los saldos para la pensión mínima o las 1.150 semanas exigidas.
- Afectación al mínimo vital para que proceda vía tutela.

Adicionalmente, ha de decirse que este término debe ser contado a partir del momento de la desvinculación del cargo y no puede tratarse de un empleado de alta dirección, que de acuerdo con lo consagrado en el Decreto 785 de 2005, hace referencia a las funciones desempeñadas que corresponden a la formulación, diseño o dirección de políticas estatuidas por su superior jerárquico y propias del objeto de la entidad.

Carga de la prueba con relación al mínimo vital

Teniendo en cuenta que es requisito fundamental el demostrar la afectación al mínimo vital para que este amparo proceda vía tutela, es necesario aclarar que es el empleador demandado quien corre con dicha carga, pues en palabras de la Corte:

“En este orden de ideas, y de acuerdo con la jurisprudencia citada, se tiene que no hace falta que el peticionario aporte prueba de la precariedad de su capacidad económica para probar una afirmación en tal sentido y en consecuencia le corresponde a la entidad accionada el desvirtuar tal aseveración. Por lo anterior y teniendo en cuenta que el señor (...) afirmó que el salario que percibía del Banco Agrario era el único sustento para el de él y su familia y al no evidenciarse en el expediente

elementos que indiquen lo contrario, la Sala entrará a estudiar el asunto de referencia en su aspecto sustancial”. (p. 27).

Mecanismos

Como ya se mencionó, uno de ellos es el relativo a la Acción de Tutela, sin embargo, en caso de que no prospere, el trabajador siempre tendrá la opción de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para demandar la ilegalidad del despido y la ausencia de una justa causa. Sin embargo, por sus efectos expeditos de salvaguarda, siempre es más recomendable acudir al mecanismo de tutela.

10.4. Fuero Sindical.

¿Qué es el Fuero Sindical y quiénes están amparados por este?

Se trata de aquel fuero que tiene por objeto garantizar plenamente a los trabajadores el derecho de libre sindicalización evitando las contingencias que puedan resultar de ataques o maniobras ocultas que tiendan a querer su desaparición.

Así, por él quedan cubiertos todos los trabajadores que formen parte de la organización desde su nacimiento, sin excepción alguna, y, además, se extiende esta protección en el tiempo hasta el momento en que le sea reconocido, por el Gobierno, su condición de persona jurídica, sin que pase en ningún caso el término de seis meses (tiempo en que también se encuentran blindados).

Ahora bien, una vez se ha reconocido la personería jurídica, esta protección especial cobija sólo a los miembros de la junta directiva hasta un número máximo de diez trabajadores.

A modo de síntesis, dígase que los trabajadores amparados por el fuero sindical son los siguientes:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses.
- Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la Junta Directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, así como los miembros de comités seccionales sin pasar de un principal y un suplente, haciéndose efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.
- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, designados por los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamos.
- Los servidores públicos exceptuando aquellos servidores que ejercen jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Despido de trabajadores amparados con fuero sindical

- **Justas causas:**

Para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, se debe cumplir lo siguiente:

- Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días

- Las causales de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo

Ahora bien, el juez negará el permiso que solicite el empleador para despedir a un trabajador cobijado por este fuero, para desmejorar o para trasladarlo si no logra comprobar la existencia de una justa causa.

- **Despido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical.**

Si se solicita la acción de reintegro tras comprobar que no se cumplió con alguna de las justas causas:

- Se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle una indemnización por los salarios dejados de percibir, esto es, teniendo en cuenta el lucro cesante y el daño emergente.
- Se ordenará la restitución del trabajador, igualmente, cuando este sea trasladado o desmejorado de sus condiciones, condenando en el mismo sentido al empleador a pagar la indemnización.

Mecanismos

El artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001, consagra lo siguiente:

“La jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de la seguridad social tiene la competencia para conocer de las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral proceso especial de levantamiento de fuero sindical”
(p. 1).

Igualmente, el empleador puede recurrir a un Juez Laboral para que se inicie un proceso de levantamiento de fuero y así verificar la posible existencia de una causal objetiva para el despido de estos trabajadores.

Por su parte, el trabajador debe recurrir en estos caso a la Acción de Reintegro como lo consagra el Art. 118 Del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el Artículo 48 de la Ley 712 de 2001, conforme al procedimiento establecido en el Artículo 113 del del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el Artículo 44 de la Ley 712 de 2001.

En el mismo sentido, a la Acción de Reinstalación conforme a lo consagrado en el Artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el Artículo 44 de Ley 712 de 2001.

10.5. Fuero por Acoso Laboral.

¿Qué es el fuero por Acoso Laboral?

En primera medida, ha de decirse que surge del artículo 11° de la Ley 1010 de 2006, que establece las garantías existentes frente a actitudes discriminatorias con el objeto de evitar actos de represalia contra aquellos trabajadores que presentan peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, así como aquellos que sirven de testigos en este tipo de procesos.

Garantías del trabajador amparado

Cuando el trabajador que haya presentado la petición o queja o los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios y se haya verificado por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control, no podrá plantearse la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral dentro de los seis meses siguientes.

Cuando se trata de una dependencia estatal, se podrá evocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público, en cuyo caso la competencia disciplinaria contra el trabajador denunciante sólo podría ser ejercida por dicho órgano de control hasta tanto se decida la acción laboral en la que se atienda la respectiva situación. (no opera cuando se trate de un funcionario de la Rama Judicial).

Estas garantías, por supuesto, amparan también a aquellos trabajadores que hayan ejercido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos.

¿A quiénes cobija este amparo?

En la Ley 1257 de 2008, en su artículo 29°, se tipificó el acoso laboral como delito, adicionado por el artículo 201ª del Código Penal. Ha de decirse, además, que no todos los trabajadores son sujetos de este fuero, independientemente del tipo de vínculo laboral que tengan, más bien cobija únicamente a las relaciones dependientes, es decir los contratos de trabajo públicos o privados.

Por el contrario a las relaciones independientes, es decir, contratos de prestación de servicios, civiles o comerciales, que carecen del elemento esencial de la subordinación.

¿Qué comportamientos constituyen acoso laboral?

En Sentencia C-898 de 2006, la Corte Constitucional manifestó en las siguientes palabras:

“Existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, como por ejemplo los actos de discriminación y las persecuciones laborales, así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor

cuando sus condiciones físicas no se lo permiten. (...) “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas” y “el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”. (p. 19).

Mecanismos

El trabajador que haya sido víctima de acoso laboral puede acudir al Ministerio del Trabajo para que se adelante la respectiva Acción Preventiva y Correctiva de este tipo de conductas que ejerce el empleador de manera continuada y persistente. En el mismo sentido se encuentran los Inspectores de Policía, Personeros Municipales como agentes del Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo y la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.

Es claro que se deben allegar pruebas siquiera sumarias sobre la ocurrencia de estos hechos que se denuncian por parte del trabajador víctima. Ahora bien, con relación al Juez Laboral, este cuenta con la competencia sancionatoria dependiendo de si cuenta con jurisdicción del lugar donde se hayan presentado los hechos, dando aplicación a sanciones como:

- Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público

- Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. - Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos
- La obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

11. Conclusiones

El desarrollo de la práctica en la firma IL Abogados y Asociados me permitió profundizar y fortalecer aquellos conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera desde diversas áreas del derecho.

Así, al tratarse de una firma en donde la cotidianidad de los problemas jurídicos no aguarda, fue necesario poner en práctica y materializar conocimientos de todo tipo, como en Derecho Penal, en Derecho de Familia, en Derecho Administrativo, en Derecho Civil, Derecho Comercial y, por supuesto, en Derecho Laboral, pues este proyecto se ha centrado en un estudio detallado de un tema específico que corresponde a la realidad de miles de trabajadores en Colombia.

Como se pudo observar en los 4 informes de actividades desarrolladas durante la práctica empresarial, tuve la oportunidad de elaborar múltiples documentos jurídicos, estudiar diversas nociones legales, jurisprudenciales y doctrinales respecto a diversas áreas del derecho y temas específicos, consolidando así una gran cantidad de conocimientos que son necesarios para mi formación como futuro profesional y abogado de la Universidad Industrial de Santander.

De igual manera, el sentir humano y los valores con los que trabajan los integrantes de la firma IL Abogados y Asociados me permitieron obtener una perspectiva más sensible hacia los problemas de los ciudadanos, adquiriendo así un conocimiento integral sobre la solución de conflictos en procura del mayor beneficio posible del cliente, salvaguardando sus derechos de forma ética y profesional.

Por otra parte, el estudio del tema principal del proyecto, siendo este el principio de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta me permitió obtener una visión más clara del panorama colombiano en relación con las degradantes situaciones de las que a veces son objeto los trabajadores que no responden a una visión patronalista del derecho laboral. Con todo, ha de afirmarse que la herramienta de información sobre estos temas puntuales permite un estudio general, rápido y seguro de las normas aplicables y vigentes, así como de las nociones básicas para dar una primera orientación y tener un sentido amplio del tema para resolver todas las posibles aristas que puedan surgir en cada caso particular, sin olvidar en ningún momento que cada caso responde a una serie de necesidades disímiles entre sí, pues en el derecho no es posible manejar una verdad absoluta en tratándose de situaciones que son ocasionadas por comportamientos humanos.

Finalmente, como se vio, es inevitable no traer a colación otros fueros de estabilidad laboral reforzada más allá del propuesto por debilidad manifiesta, pues siendo el trabajo un elemento de vital importancia y que trasciende a todas las esferas de la vida del ser humano en sociedad, merecen ser analizadas y estudiadas con el objetivo de obtener una mejor preparación teórica y práctica para poder enfrentar los casos en que se vulneren los derechos de los y las trabajadoras de nuestro país.

12. Recomendaciones

Metodológicamente, a partir de la ya elaborada ruta de trabajo estandarizada entorno a los elementos jurídicos que componen el tema de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y otros fueros, es necesario dejar abierta la posibilidad y hacer un llamado sobre la posibilidad de abarcar estos tópicos y objetivos a partir de metodologías, instrumentos y herramientas diferentes, bien sean más avanzadas o del mismo nivel, todos bajo la misma óptica de salvaguardar los derechos de los y las trabajadoras en Colombia, que bien puedan servir de apoyo para estudiantes, profesionales o, incluso, para las mismas personas que son objeto del principio constitucional de estabilidad laboral reforzada. Asimismo, esta metodología empleada puede servir en el estudio de otros temas investigativos e incluso dentro de otras áreas del conocimiento.

Desde un punto de vista académico, se hace una invitación a la Universidad Industrial de Santander, en especial a la Facultad de Ciencias Humanas y la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, así como a su aglomerado de profesores y estudiantes sobre la importancia del tema trabajado e investigado en el presente proyecto de grado, toda vez que su relevancia consiste en que es una problemática pasada, actual y futura sobre la forma en que se pretende proteger, principalmente, la dignidad como principio fundamental de la persona trabajadora en nuestro

país. Además, es necesario que no exista en ningún momento una actitud de conformismo con respecto a las diversas unificaciones que ya han hecho las Altas Cortes en nuestro país, pues es gracias al trabajo de los abogados que estas tesis cambian conforme se transforman las realidades sociales, culturales y económicas, buscando siempre una progresividad en el ámbito de protección hacia los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Congreso de la República de Colombia (1997) Ley 361 del 7 de febrero de 1997. “Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.” Bogotá: El Congreso.

Congreso de la República de Colombia (2006), Ley 1010 del 23 de enero de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” Bogotá: El Congreso.

Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 790 del 27 de diciembre de 2002. “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación” Bogotá: El Congreso.

Congreso de la República de Colombia (2013). Ley 1618 del 27 de febrero de 2013. “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.” Bogotá: El Congreso.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-118 de 2019, Magistrada Ponente: Cristina Pardo Schlesinger

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-064 de 2017, Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-521 de 2016, Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-589 de 2017, Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-386 de 2020, Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-484 de 2010, Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-201 de 2018, Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-198 de 2006, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-263 de 2009, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-449 de 2008, Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-544 de 2001, Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-077 de 2014, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-10538 de 2016, Radicación n.º42451. Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-11411 de 2017, Radicación n.º67595. Magistrado

Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-092 de 2016, Magistrado Ponente: Alejandro

Linares Cantillo.

Decreto 2463 de 2001. Noviembre 20. "Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez".

Delgado Motoa B. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. DIXI 30, julio-diciembre 2019, 1-20.

Isaza Cadavid G. (2022). Derecho Laboral Aplicado, derecho laboral general, individual y colectivo; seguridad social y pensiones; procedimiento laboral. COLOMBIA, LEYER.