



Cumplimiento del debido proceso en el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

Maria Camila Bedoya Vargas

Artículo de revisión presentado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal

Asesora

Carolina Rojas Flórez, Magíster (MSc) en Derecho Procesal

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización en Derecho Procesal
Carepa, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Bedoya Vargas, 2023)
Referencia	Bedoya Vargas, M. C. (2023). <i>Cumplimento del debido proceso en el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada</i> [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Carepa, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Especialización en Derecho Procesal, Cohorte XVI.



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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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

Resumen

El propósito de este artículo, es el cumplimiento del debido proceso en el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada comprobada, en razón a su incompatibilidad e insuperabilidad con la labor contratada o por el cumplimiento de justas causas. Se realiza un estudio de los pronunciamientos jurisprudenciales y, en general, de la legislación establecida en la ley colombiana respecto a la garantía constitucional del debido proceso y de la estabilidad de los empleados aforados. Se concluye que no se trata de un derecho absoluto ni perpetuo el cual garantiza el derecho fundamental a la contradicción y del debido proceso que tienen en este caso los empleadores y así dar por terminado su relación laboral.

Palabras clave: (i). Estabilidad laboral reforzada. (ii) Debilidad manifiesta. (iii) Debido proceso. (iv) Desvinculación. (v) Justas causas. (vi) Razón objetiva. (vii) Relación laboral.

Sumario

1. Resumen. 2. Introducción. 3. Pronunciamientos en materia de derecho constitucional y laboral sobre la estabilidad laboral reforzada. 4. Fueros laborales. 4.1. Fuero de salud y/o discapacidad. 4.2. Fuero de maternidad. 4.3. Fuero de paternidad. 4.4. Fuero de madres y padres cabeza de familia. 4.5. Fuero de pre pensionado. 4.6. Fuero sindical. 5. Debido proceso para la desvinculación laboral. 5.1. Despido injusto. 5.1.1. Debido proceso para el despido con justa causa o causa objetiva. 5.2. Despido ilegal. 5.2.1. Debido proceso para el despido a trabajador aforado. 6. Conclusión.

2. Introducción

En Colombia, considerar el despido laboral de un trabajador con estabilidad laboral reforzada en primera instancia pareciera contrario a los derechos fundamentales plasmados en el ordenamiento Constitucional. Ya que el Estado colombiano busca especialmente un amparo superior en el trabajador, estableciendo un principio de igualdad para con los demás y la no discriminación laboral. Pero ¿qué pasa cuando un trabajador con estabilidad laboral reforzada es incompatible con la actividad laboral del empleador; ¿además, es insuperable en su condición o cuando en ocasión a su función comete una justa causa para su despido?

Para ello, el Congreso de la República y las Altas Cortes han contemplado el despido laboral de trabajadores con estabilidad laboral reforzada, planteándolo desde dos esferas principales: con la autorización por parte del Ministerio de trabajo y sin la autorización del mismo. En razón a si el despido es por la condición que ostenta el empleado o por el cumplimiento de una justa causa. Es allí, cuando es imperioso el estricto cumplimiento del debido proceso evitando una carga para el empleador que no debe soportar. De esta manera, se eluden sanciones, reintegros e indemnizaciones futuras.

Por consiguiente, a efectos de establecer el cumplimiento de la terminación de vínculos laborales con un trabajador con estabilidad laboral reforzada el presente artículo expondrá lo esencial de conocer y determinar la importancia del acatamiento del derecho fundamental al debido proceso como base del derecho procesal y el respeto del estado de derecho.

De acuerdo con las premisas anteriores, las líneas argumentativas del presente artículo se desarrollarán a partir del siguiente plan:

En primera instancia se realizará un análisis a los pronunciamientos y consideraciones sobre la estabilidad laboral reforzada que tiene la Corte Constitucional colombiana y la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral colombiana. De igual manera se acudirán a fuentes como decretos, resoluciones, reglamentos, circulares, conceptos, entre otros, todos estos como actores creadores de derecho.

Una vez analizado el concepto de estabilidad laboral reforzada, se estudiarán en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, los Decretos presidenciales y demás pronunciamientos con fuerza de ley respecto a los fueros laborales. Se explican algunos de los fueros reconocidos legalmente en Colombia, su concepción legal, sus requisitos para su goce y disfrute y establecen sus garantías como principios fundamentales en la Constitución Política de Colombia.

Por último, para el tercer capítulo se propone este artículo exponer el debido proceso en la terminación de los vínculos laborales en personas con estabilidad laboral reforzada o por causas objetivas. Dando así a conocer las etapas de estricto cumplimiento por parte del empleador para la culminación laboral, sin que por ello se incurra en una vulneración a derechos fundamentales. Además de evitar ser obligado a reintegros, indemnizaciones, y sanciones futuras, bajo criterios de incompatibilidad e insuperabilidad o bajo el incumplimiento del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.) o el Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T.).

3. Pronunciamientos en materia de derecho constitucional y laboral sobre la estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada es un estado de especial protección que tienen los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, donde se busca la no vulneración de los derechos de los trabajadores, refiriéndose en un sentido amplio a problemas de salud física, mental o sensorial. En Colombia, tanto la legislación como los pronunciamientos de las Altas Cortes han creado y han regulado medidas para garantizar la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que se consideran en una situación de debilidad manifiesta. Se genera así una garantía frente al empleador, al no poder despedir o desvincular al trabajador que está protegido, sin una justa causa o con una razón objetiva y, en algunos casos, sin la previa autorización de una autoridad competente a la cual la legislación le ha otorgado el poder inicial al Ministerio de Trabajo.

La estabilidad del vínculo laboral es un principio propio del derecho fundamental al trabajo, el cual conforme a la Constitución Política de Colombia [Const]. Art 23 “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”. Generándole una certeza mínima de que no será desvinculado de una manera abrupta o sorpresiva en razón a su condición, garantizándole un sustento digno para él y el de su familia. Esto anudado al principio de estabilidad en el empleo establecido en el inciso segundo del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, donde se considera la estabilidad laboral reforzada. Es importante recordar que, en Colombia, todos los trabajadores formales, es decir, todos los que se encuentran vinculados mediante un contrato de trabajo tienen una estabilidad laboral relativa y ésta se manifiesta con la obligación que tiene todo empleador de indemnizar al trabajador cuando se le finaliza la vinculación de una manera unilateral y sin justa causa que es lo que encontramos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada es una construcción jurisprudencial, por medio del cual la Corte Constitucional Colombiana la ha definido de la siguiente manera. Sentencia de casación C-016/98:

[...] mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.

Así mismo la Sentencia de Tutela T-434/20 ha desarrollado el concepto de debilidad laboral reforzada la cual se refiere como aquella garantía que aplica a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta. Es decir, son aquellos trabajadores que son susceptibles de ser discriminados en el ámbito laboral; se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en el vínculo laboral a menos de que exista una justificación que no esté relacionada con su condición.

La Corte Constitucional ha manifestado que los elementos esenciales del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

1. El derecho a conservar el empleo.
2. A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
3. A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.
4. A que la autoridad laboral competente autorice el despido, en este caso es el Ministerio de trabajo, 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, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz, entendiéndose los que no están contemplados en el Código Sustantivo del trabajo artículo 62.

4. Fueros laborales

En Colombia existen distintos fueros laborales, que buscan una protección especial a aquellos trabajadores que ostentan una estabilidad laboral reforzada, cuya creación han sido tanto de carácter legal como de carácter jurisprudencial. Entre ellos tenemos:

4.1 Fuero de salud y/o discapacidad

El fuero de salud es la protección especial a la que tienen los trabajadores que ostentan alguna afectación de salud y el cual tiene como objetivo evitar la discriminación en razón a su condición física, psíquica o sensorial cuando tienen una discapacidad en el ámbito laboral.

La Corte Constitucional Colombiana la definió en la sentencia de tutela T-320/16 así:

[...] la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

La Corte Constitucional a lo largo de sus pronunciamientos la ha denominado como un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, reconocimiento que se deriva directamente en la Constitución Política Colombiana en sus artículos. Congreso de la República (1991). Constitución Política de Colombia [Const]. Art 13 “[...] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Luego de esto, en la sentencia fundadora de línea, sentencia de tutela T-427/92, por medio del cual la Corte inició el desarrollo jurisprudencial de la protección de los trabajadores afectados por problemas de salud física, mental o sensorial. Destacó la protección a los trabajadores con discapacidad, tendientes a evitar una discriminación y una vulneración a su derecho fundamental al trabajo sin dejar de lado la protección de los derechos de los empleadores.

En caso contrario, cuando un trabajador sobrelleve un flagelo en su salud física, mental o sensorial que le imposibilite el cumplimiento del objetivo por el cual fue contratado y se genere discriminación y posterior una cesación del contrato por la circunstancia que ostenta, la Corte ha manifestado que estas personas se encuentran en condición de debilidad manifiesta; por tanto, tienen derecho a la declaración de la estabilidad laboral reforzada. Esto a través de las sentencias T-1040/01, T-519/03, T-361/08, T-780/08, T-1046/08, T-263 del 09, T-936/09, T-467 del 2010, T-148/12.

El fuero de salud y/o discapacidad protege:

- Quienes poseen algún tipo de limitación física, psíquica o sensorial debidamente acreditada con un dictamen de pérdida de capacidad laboral.
- Las personas con discapacidad.
- Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos.
- Las que se encuentran incapacitadas.

Los trabajadores protegidos por la estabilidad laboral reforzada de fuero de salud y/o discapacidad poseen el más alto porcentaje de vulneración de sus derechos, el mismo que busca ser atacado por medio de la rehabilitación y reubicación del trabajador.

Es de tener en cuenta que los trabajadores que a raíz de su condición se vuelven insuperables e incompatibles con la naturaleza del objeto contratado, de la actividad económica del empleador o que incurran en una actuación de quebrantamiento de las normas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Reglamento Interno De Trabajo, se les deberá realizar el trámite administrativo ante el ministerio de trabajo solicitando el permiso para la desvinculación del mismo.

Habida cuenta, la Corte Constitucional Colombiana en su sentencia de tutela T-434/20 se ha referido al respecto de la siguiente manera:

La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

4.2 Fuero de maternidad

En materia de legislación laboral colombiana, han sido amplios los avances respecto a esta estabilidad laboral reforzada, en la cual converge el estado de embarazo y la lactancia. En el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, en su capítulo V se establece toda la regulación al respecto de la protección a la maternidad y protección de menores. En sus artículos 239, 240 y 241 encontramos la regulación a grandes rasgos sobre la especial protección.

Al respecto de la prohibición de despido el Congreso de la República (1950). Artículo 239. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017: “Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”.

La reglamentación y cumplimiento del debido proceso para el permiso de despidirlas el Congreso de la República (1950). Artículo 240. Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:

Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

Y la nulidad del despido el Congreso de la República (1950). Artículo 241. Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: “El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”.

La Corte Constitucional ha tenido como argumento principal para fallar a favor de esta estabilidad laboral reforzada el garantizar a las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del recién nacido. (Sentencia SU 070/13).

Cuando es improcedente el reintegro o la renovación del vínculo laboral de la trabajadora, resulta viable una modalidad de protección. La cual consistente el reconocerle las cotizaciones efectivas al sistema de seguridad social después de la terminación de esa relación laboral y hasta que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad siendo esta una medida transitoria.

Para la Corte Constitucional Colombiana, el alcance del fuero de maternidad como estabilidad laboral reforzada depende del estado de conocimiento del embarazo por parte del empleador y de la modalidad contractual de la relación laboral. El conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no el fuero sino para determinar el grado

de protección. El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa. La falta de conocimiento da lugar a una protección más débil pues está basada en el principio de solidaridad y en garantía de esa estabilidad de trabajo durante el embarazo y la lactancia como un medio para que ella pueda asegurar el salario como garantía de la madre y del recién nacido.

La notificación al empleador se entiende cuando se presenta por notificación directa, hecho notorio o noticia de un tercero, al respecto las siguientes sentencias hacen referencia:

Tabla 1. Pronunciamientos jurisprudenciales

NOTIFICACIÓN DIRECTA	HECHO NOTORIO	NOTICIA DE UN TERCERO
T 362 DE 1999	T 778 DE 2000	T 793 de 2005
T 589 DE 2006	T 1084 DE 2002	T 145 de 2007
SU 075 DE 2018	T 1062 de 2004	T 578 de 2007

Fuente: Elaboración propia, 2023

4.3 Fuero de paternidad

El fuero de paternidad es regido por la Ley 2141 de 2021, aunque, esta protección ya había sido definida por la Corte Constitucional Colombiana en su sentencia de casación C005/2017 elevando la misma a ley.

Esta ley establece la prohibición del despido unilateral y sin justa causa de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente cumpla los siguientes requisitos:

- Encontrarse en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto;
- No tener una relación laboral formal vigente al momento del despido del trabajador.

Es decir que la cónyuge, pareja o compañera permanente no cuente con un contrato laboral vigente, presumiéndose que la madre es beneficiaria del trabajador en su seguridad social. Esta estabilidad laboral reforzada se activa si el trabajador cumple los siguientes requisitos:

- Notificar al empleador del estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente, misma notificación que se podrá realizar de forma verbal o escrita.
- Presentar declaración extra juicio donde indique que su pareja carece de empleo.
- Adjuntar prueba de acreditación de estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente.

En el cumplimiento del debido proceso para el despido del trabajador con estabilidad laboral reforzada con fuero de paternidad se requerirá autorización expresa del Ministerio de Trabajo, avalando la causa objetiva del despido. La no autorización acarreará una indemnización en favor al trabajador, además del reintegro laboral.

4.4 Fuero de madres y padres cabeza de familia

El fuero de madres y padres cabeza de familia también conocido como retén social, en un inicio buscaba garantizar la permanencia en el empleo exclusivamente de servidoras públicas, que

tuvieran la calidad de madres cabeza de familia. Sin embargo, por vía de tutela se ha extendido esa estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras del sector privado.

La sentencia de tutela 084/2018, proferida por la Corte Constitucional Colombiana se pronunció al respecto:

En primer lugar, la Corte Constitucional Colombiana estableció que la protección a las madres cabeza de familia es igualmente extensiva a los padres que ostenten esa condición debiendo acreditar en cada caso los requisitos para esto:

- Que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar;
- Que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente;
- Que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo;
- Que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.
- De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso.

En esta misma sentencia la Corte ha definido este fuero de la siguiente manera:

El llamado “retén social” es una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales

anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación.

4.5 Fuero de pre pensionado

Como regla general la estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensionados era aplicable única y exclusivamente para trabajadores del sector público, dado que, por peso de ley, el Congreso de la República de Colombia sólo había legislado en pro a la administración pública, blindando las expectativas del trabajador a obtener su pensión de vejez y no violentarle su derecho al mínimo vital.

El Congreso de la República de Colombia, en la Ley 790 de 2002 expide disposiciones para adelantar las renovaciones de la administración pública, en su artículo 12 se pronuncia respecto a la protección especial:

De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.

Este artículo fue reglamentado por el Decreto Nacional 190 del 2003, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002, en su artículo 1, numeral 1.5:

Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.

Durante varios años se tuvo como regla general que este fuero de pre pensionados era aplicable únicamente para trabajadores del sector público, pero la Corte Constitucional

Colombiana en su sentencia de tutela T-357/16 se pronunció sobre los trabajadores del sector privado:

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.

Cabe anotar que, una vez el trabajador cumpla con el requisito de las semanas cotizadas en el fondo de pensión, perderá su calidad de empleado, puesto que, el cumplimiento del requisito de la edad lo podrá cumplir en su hogar o ejerciendo otra actividad lo que no requerirá una vinculación con el empleador.

4.6 Fuero sindical

El Congreso de la República en el Código Sustantivo del Trabajo, capítulo VIII, Artículo 405. Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957 define el fuero sindical:

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

Así mismo este capítulo regula a quien están amparados por el fuero sindical, pero ha sido a través de pronunciamientos de la Corte Constitucional Colombiana quienes se han pronunciado de fondo respecto a la verdadera garantía de la estabilidad laboral reforzada de los aforados como

sujetos especialmente protegidos por la Constitución Política Colombiana. Corte Constitucional Colombiana, Sentencia de Casación C-381/00:

El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia de tutela T-148/13:

La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva. De este modo, el reconocimiento del fuero a los representantes sindicales constituye un elemento esencial para el ejercicio del derecho a la asociación sindical.

De igual manera la sentencia T-148/13 aborda el tema del debido proceso para el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada por fuera sindical.

Frente a la calificación judicial que se requiere para despedir un trabajador aforado, se ha establecido que ésta es una de las características definitorias de la figura del fuero sindical. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto. Cualquier decisión que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela. Ahora bien, cuando el empleador despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado, sin que medie autorización judicial, el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral en acción de reintegro. Corresponde al operador judicial, en esta hipótesis, determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial para el despido, y si el mismo cumplió con tal deber.

5. Debido proceso para la desvinculación laboral.

A lo largo de este artículo se ha manifestado en reiteradas ocasiones de un modo aproximado el debido proceso para el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada. En este capítulo se expondrán los parámetros procesales para la desvinculación laboral de un trabajador bajo criterios de incompatibilidad e insuperabilidad o bajo el incumplimiento del C.S.T o R.I.T. Para ello, se debe diferenciar entre un despido injusto y un despido ilegal.

5.1 Despido injusto

Es aquel que se da bajo el marco de una ausencia de causas objetivas o causas justificadas, las cuales se encuentran estipuladas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo o en su defecto, en las que se establezcan en el Reglamento Interno de Trabajo.

Este despido es regulado por el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 65, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el cual contempla una indemnización a favor del trabajador que variará por la forma de su contratación:

[...] En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización [...]

5.1.1 Debido proceso para el despido con justa causa o causa objetiva

Se entenderá despido con justa causa cuando el trabajador incurra en una o varias de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o las estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo debidamente socializado al trabajador. En el cual por

obligatoriedad de la ley se deberán estipular las justas causas para despedir y el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación. Artículo 108, numeral 16. Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Constitucional Colombiana, sentencia de casación C-593/14, afirmó que:

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente” [...].

En condiciones donde el empleador no requiera Reglamento Interno de Trabajo por el número de trabajadores contratados, estas estipulaciones deberán ser consagradas en una cláusula del contrato de trabajo.

Con base en la sentencia CC C593/14, se expondrá el cumplimiento del debido proceso para la desvinculación laboral del trabajador por una justa causa o causa objetiva:

1. Identificar que la presunta conducta del trabajador esté estipulada en el artículo 62 del C.S.T. o R.I.T. y que la misma sea causal objetiva de sanción o despido.
2. Recopilar toda prueba (documental) y determinar los testimonios, mismos que sean suficientes para corroborar la causal objetiva aducida.
3. Notificar la citación a los descargos donde se le comunica al trabajador la apertura del proceso disciplinario, indicándole la presunta conducta (numeral 1°) determinando la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En esta citación se le deberá puntualizar la fecha y lugar de la comisión de los hechos, fecha y lugar donde se le practicaran

los descargos, y que en garantía a su derecho constitucional de la defensa podrá llevar toda prueba y testimonio que determine la no comisión de los hechos o la justa causa para la misma.

4. Se le deberá dar el traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
5. Realizar la audiencia de descargos, realizando preguntas tendientes a aclarar los hechos que presuntamente son causas objetivas de despido. Practicar todas y cada una de las pruebas, en este caso, podrá practicar los testimonios de las partes y los mismos quedarán asentados en el acta de audiencia de descargos.
6. Evaluar y decidir conforme a lo probado en audiencia de descargo.
7. Si la decisión corresponde con la desvinculación del trabajador, ésta deberá ser notificada al mismo, exponiendo la causal establecida en el C.S.T o R.I.T. la imposición de la sanción deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.
8. Informar al trabajador que cuenta con la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.
9. Si se trata de un trabajador con estabilidad laboral reforzada, se deberá tramitar la autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo.

5.2 Despido ilegal

Es aquel que se da en el marco de la especial protección de estabilidad laboral reforzada del trabajador aforado, ya que el despido se da con ocasión a su fuero siendo esta acción discriminatoria. Para que el despido sea ilegal, previamente se debe demostrar la ilegalidad del

despido, requisito esencial para que proceda el reintegro y el pago de las indemnizaciones a favor del trabajador.

La Corte Suprema de Justicia, por medio de la sentencia SL6389 de 2016, precisó: “[...] la orden judicial de reintegro ya sea que provenga del juez ordinario o constitucional, deja sin efecto la decisión de despido y, de contera, la causa del pago de la indemnización; por consiguiente, se impone su devolución”.

Así mismo la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia SL3424-2018, asegura:

Las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.

Un despido puede ser ilegal o injusto dependiendo de las causas que lo motivaron, la ley faculta a las partes, es decir, empleador y trabajador para dar por terminado la relación laboral en cualquier momento del mismo con o sin justa causa. Corte Suprema de Justicia, en su sentencia SL3424-2018, asevera:

La estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones. Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.

5.2.1 Debido proceso para el despido a trabajador aforado

En el estricto cumplimiento del debido proceso para el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada por fuero como ya se reiteró a lo largo de este artículo, se deberá tramitar a través del Ministerio de Trabajo. Pero tratándose de fuero de salud y/o discapacidad primero se deberá agotar la reubicación del empleado aforado en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas.

La Corte Constitucional Colombiana, en la Sentencia de Tutela T-1040 de 2001, profirió:

El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

Pero la simple reubicación no bastará, se requerirá de jornadas de capacitación y talleres para el correcto ejercicio de sus funciones, ya que, a falta de estos, no se podrá invocar como justa causa para despedirle la negligencia o falta de aptitud para el puesto. Tal cual como lo manifiesta la Corte Constitucional en la Sentencia de Tutela T1040/01:

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.

El Ministerio de Trabajo, mediante circular interna 0049 del 2019 determinó cuáles son los parámetros que deben seguir los empleadores para solicitar la autorización de despido de trabajadores con estabilidad laboral reforzada. Frente a esta solicitud hay que aclarar que debe ser realizada así el trabajador haya cometido una acción que conlleve al despido con justa causa. Si se despide al trabajador sin el cumplimiento estricto de la autorización, se estaría incurriendo en una violación al derecho fundamental del debido proceso, el cual se encuentra en el artículo 29 de la Constitución Política Colombiana.

1. El empleador deberá dirigir solicitud al Inspector de Trabajo, en la cual pedirá autorización expresa para despedir al trabajador aforado indicando el porqué de la solicitud, si es por justa causa o por incompatibilidad e insuperabilidad.
2. En este escrito deberá indicar todos y cada uno de los hechos que conllevan a esa terminación de la relación laboral.
3. Deberá aportar soportes documentales que sustenten la solicitud, además de los documentos que señalen la condición médica del trabajador si fuese el caso, incluir planillas de pago de seguridad social, contrato laboral con las obligaciones específicas del vínculo, acta de reubicación si fuese el caso.
4. Si se trata de fuero de salud y/o discapacidad, La solicitud deberá incorporar un análisis además de un estudio del puesto de trabajo, junto a una discriminación de cargos del personal de la empresa, esto para demostrar que no existe un cargo en la empresa que el aforado pueda ocupar ajustándose a sus condiciones sean físicas, psíquicas o sensoriales.

5. Si se trata de despido con justa causa de trabajador aforado, se deberá aportar constancia de citación a descargos, acta de audiencia a descargos, todas las pruebas aportadas y practicadas en la audiencia, copia del recurso, respuesta del recurso, copia del reglamento interno de trabajo y la constancia de socialización del reglamento al inicio del vínculo laboral.
6. Acompañando estos documentos, se deberá aportar el certificado de existencia y representación legal de la empresa o establecimiento de comercio.
7. Hasta que no se reciba autorización de despido por parte del Ministerio de Trabajo, al trabajador se le deberá seguir cotizando al Sistema de Seguridad Social, si se trata de despido por justa causa.

Así mismo el concepto 3440 del 2011 del Ministerio de Protección Social indica que, si la empresa decide despedir al trabajador, debe solicitar al Inspector de Trabajo el permiso para que autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido. Argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponible acorde a las capacidades residuales de éste. Además, es necesario demostrar que se afecta el estado de salud del trabajador y las finanzas de la empresa.

El incumplimiento del debido proceso para el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada, incurrirá en la indemnización de 180 días de salario contemplado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, al reintegro del trabajador y al pago de todas las acreencias dejadas de percibir.

Conclusión

Este artículo permite concluir que la estabilidad laboral reforzada ha generado un hito para las personas que por su estado requieran una especial protección de su vínculo laboral. Por esta

razón se genera una prevención en la discriminación de la condición que se ostenta, se establecen sus garantías como principios fundamentales de la Constitución Política de Colombia y se evita que sean despidos de manera arbitraria.

La jurisprudencia, en sentido abstracto ha buscado nivelar a lo largo de sus pronunciamientos un estado de paridad frente a los derechos de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada con aquellos que no la ostentan. Las sentencias de referencia de este artículo como se evidenció, se originan en un estado de discriminación y desigualdad.

Partiendo desde la Constitución Política de Colombia de 1991, la legislatura ha buscado amparos laborales para los trabajadores, tanto del sector público como del privado, las cuales buscan la no discriminación a través de los fueros laborales. Así se garantiza un estado de equidad, acceso y seguridad para aquellos que gozan de una estabilidad laboral reforzada reconocida por la ley como una especial protección.

Por otra parte, han sido las Cortes quienes han reafirmado que el derecho de los trabajadores aforados no se trata de un derecho absoluto ni perpetuo. En garantía del derecho fundamental a la contradicción y del debido proceso, que tienen los empleadores, han estipulado las líneas por medio de las cuales el empleador hará valer de igual forma sus derechos. Esto a través del estricto cumplimiento del debido proceso; cuando se logra demostrar que el trabajador se le garantizó su derecho y que por su condición de incompatibilidad e insuperabilidad con la labor contratada y con el estudio de cargos de la empresa, se le deberá autorizar la ruptura de este vínculo. Así mismo, se le garantizan al empleador sus derechos, cuando el trabajador con condición de estabilidad laboral reforzada no se ciñe a los estatutos laborales de carácter nacional o internos de la empresa. Se evita que se generen cargas innecesarias como reintegros, indemnizaciones y sanciones.

La Corte Constitucional, en sede de tutela ha logrado que se asegure el goce y disfrute de las garantías fundamentales de la Constitución Política de Colombia como un mecanismo provisional de los derechos de los trabajadores aforados. Pero es a través de la jurisdicción ordinaria laboral en trabajadores del sector privado o la jurisdicción contenciosa administrativa tratándose de empleados del sector público, que se logra adquirir el reintegro al puesto de trabajo cuando el mismo ha sido ineficaz o en razón a su condición. También es potestad de estos jueces autorizar el despido de un trabajador con estabilidad laboral reforzada comprobada, en razón a su incompatibilidad e insuperabilidad con la labor contratada o por el cumplimiento de justas causas.

Referencias bibliográficas:

Congreso de la República (2021) Ley 2141 de 2021 Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad. 10 de agosto de 2021. D.O. No. 51.762. Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2141_2021.html

Congreso de la República (2017) Ley 1822. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D.O No 50.106. Recuperado de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html

Congreso de la República (2002) Ley 790 DE 2002. Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República. 7 de diciembre de 2002. D.O. No.

45.046. Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0790_2002.html#12

Congreso de la República (1997). Ley 361. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. 11 de febrero de 1997. D.O. No. 42.978. Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de la República (1991). Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia). Recuperado de

[secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Congreso de la República (1950). Código Sustantivo Del Trabajo (CST) DECRETO LEY 3743 DE 1950. 7 de junio de 1951(Colombia). Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República (1948). Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) Decreto-Ley 2158 DE 1948. junio 24 de 1948 (Colombia). Recuperado de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html

Corte Constitucional de Colombia (05 de marzo de 2018) Sentencia T-084/18. Expediente T-6.351.900. (MP Gloria Stella Ortiz Delgado) Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-084-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia (06 de julio de 2016) Sentencia T-357/16. Expediente T-5377221. (MP Jorge Iván Palacio Palacio). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-357-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia (20 de agosto de 2014) Sentencia C-593/14. Expediente D-10032. (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia (18 de marzo de 2013) Sentencia T-148/13. Expediente T-3.558.235. (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-148-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia (02 de marzo de 2012) Sentencia T-148/12. Expediente T-3.259.189. (MP Juan Carlos Henao Pérez). Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-148-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia (16 de junio de 2010) Sentencia T-467/10, Expediente T-2555547. (MP Jorge Iván Palacio Palacio) Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-467->

[10.htm#:~:text=%E2%80%9CCarece%20de%20todo%20efecto%20jur%C3%ADdico,o%20terminaci%C3%B3n%20del%20respectivo%20contrato.%E2%80%9D](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-467-10.htm#:~:text=%E2%80%9CCarece%20de%20todo%20efecto%20jur%C3%ADdico,o%20terminaci%C3%B3n%20del%20respectivo%20contrato.%E2%80%9D)

Corte Constitucional de Colombia (14 de diciembre de 2009) Sentencia T-936/09. Expediente acumulados T-2.326.074, T- 2.384.577 y T-2.387.690. (MP Humberto Antonio Sierra

Porto) Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936->

[09.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-936-09.htm)

Corte Constitucional de Colombia (03 de abril de 2009) Sentencia T-263/09. Expediente T-2173913 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-263->

[09.htm#:~:text=T%2D263%2D09%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&tex](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-263-09.htm#:~:text=T%2D263%2D09%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&tex)

[t=Las%20entidades%20p%C3%BAblicas%20y%20privadas,de%20tratamientos%20m%C3%A9dicos%20ya%20iniciados.](#)

Corte Constitucional de Colombia (24 de octubre de 2008) Sentencia T-1046/08. Expediente T-1.950.416. (MP Mauricio González Cuervo). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1046-08.htm#:~:text=En%20esta%20sentencia%20al%20declarar,causa%20para%20la%20terminaci%C3%B3n%20del.>

Corte Constitucional de Colombia (13 de agosto de 2008) Sentencia T-780/08. Expediente T-1877545. (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-780-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia (17 de abril de 2008) Sentencia T-361/08. Expediente T-1787888 (MP Nilson Pinilla Pinilla) Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-361-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia (26 de junio de 2003) Sentencia T-519/ 03. Expediente T-700187 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-519-03.htm>

Corte Constitucional de Colombia (27 de septiembre de 2001) Sentencia T-1040/01. Expedientes acumulados T-445.134 y T-457.673 (MP Rodrigo Escobar Gil) Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia (05 de abril de 2000) Sentencia C-381/00. Expediente: D-2551. (MP Alejandro Martínez Caballero). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-381-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia (1998) Sentencia C-016/98. Expediente D-1739 (MP Fabio Moron Díaz) Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-016-98.htm>

Corte Constitucional de Colombia (24 de junio de 1992) Sentencia T-427/92. Expediente T-936 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz) Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-427-92.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (09 de agosto de 2018) Sentencia SL3424 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo) Recuperado de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2018/SL3424-2018.pdf>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (11 de mayo 2016) Sentencia SL6389 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo) Recuperado de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2016/SL6389-2016.pdf>

Ministerio de Gobierno. (6 de septiembre de 1957). Decreto 204 de 1957. Por el cual se dictan normas sobre fuero sindical. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81794>

Ministerio de Protección de Salud y Social. (06 de enero de 2011) Rehabilitación y fuero de discapacidad. Concepto 3440. Rad. 328726. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/110355233/Concepto-3440-06012011>

Ministerio del Trabajo. Circular Interna 049 de 2019. Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de

debilidad manifiesta por razones de salud. 01 de agosto de 2019. Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/circular_mintra_0049_2019.htm

Presidencia de la República de Colombia. (2003) Decreto 190 de 2003. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002. 30 de enero de 2003. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7542>

Presidencia de la República de Colombia. (1967) Decreto 13 de 1967 Por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966. 04 de enero. Recuperado

de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86750>