

El debido proceso para la aplicación de sanciones y la terminación del contrato de trabajo en los entornos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

Sofía Escobar Giraldo y Manuela Gómez Giraldo

Proyecto de monografía para optar por el título de abogada.

Asesor

Armando Múnera Posada

Universidad EAFIT

Escuela de derecho

Medellín

2020

RESUMEN

El proyecto de investigación se centra en explicar de una forma clara el debido proceso que deben aplicar los empleadores a la hora de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores dentro de una relación laboral, asimismo, se hará alusión a los principios y derechos que se derivan del mismo.

Cuando la imposición de la sanción resulta insatisfactoria porque no cumple con el fin correctivo, se presenta la figura del despido, la cual también se abordará en la tesis, con especial énfasis en la terminación de contrato de una persona que cuenta con estabilidad laboral reforzada, específicamente por fuero de salud.

Palabras claves: Debido proceso, sanción, reglamento interno de trabajo, estabilidad laboral reforzada, terminación de contrato, fuero de salud.

ABSTRACT

The research project is focused on clearly explaining the due process that employers must apply when imposing disciplinary sanctions on workers in an employment relationship. Likewise, the principles and rights derived from this relationship.

When the imposition of the sanction is unsatisfactory because it does not meet the corrective purpose, the figure of dismissal is presented, which will also be addressed in the thesis, with special emphasis on the termination of the contract of a person who has reinforced job stability, specifically for health reasons.

Key words: Due sanctioning process, internal work regulations, reinforced job stability, contract termination, jurisdiction of health.

PALABRAS CLAVE

- Debido proceso: La Corte Constitucional (2014) en la Sentencia C 341 de 2014, lo traduce como una garantía que tienen todas las personas para acceder a un proceso justo y adecuado, sin que se puedan transgredir los derechos y principios constitucionales contenidos en el debido proceso, cuando vayan a ser sometidas a castigos o sanciones.

- Sanción: Según la Real Academia Española es “pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores”.
- Reglamento interno de trabajo: Según el Código Sustantivo del Trabajo (1951) “es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio” (art.104)
- Estabilidad laboral reforzada: Según la Sentencia 016 de 1998:

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. (Corte Constitucional, 016, 1998)

La Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T 320 de 2016 también ha indicado que la estabilidad laboral reforzada:

Es un derecho que tienen todas las personas que se encuentren (...) en una situación de debilidad manifiesta” en razón de lo anterior el trabajador “no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, T 320, 2016)

- Terminación de contrato: Según la Cartilla Laboral (2016) “es el hecho mediante el cual por causas provenientes o no de la voluntad de las partes contratantes, estas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral que las ha vinculado.” (p. 343)
- Fuero de salud: Según la ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece que:

En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad>^{<1>} de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ <discapacidad>^{<1>} sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad>^{<1>} podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>^{<1>}, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>^{<1>}, 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. (Senado de la República, 1997, art. 26)

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Capítulo 1: Planteamiento del problema.....	2
1.1 Descripción del problema.....	2
1.2 Objetivo General.....	4
1.3 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación.....	5
1.5 Marco Teórico.....	6
Capítulo 2: Debido proceso sancionatorio en las relaciones laborales.....	7
2.1 Conceptos generales.....	7

2.2 Marco normativo de las sanciones y el debido proceso según el Código Sustantivo del Trabajo.....	11
2.3 Tratamiento jurisprudencial respecto a ciertos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.....	15
2.4 Debido proceso.....	18
2.5 Tratamiento jurisprudencial de los principios que se derivan del debido proceso.....	19
2.6 Etapas del proceso disciplinario.....	24
Capítulo 3: Debido proceso para terminar el contrato de trabajo a un trabajador con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.....	27
3.1 Terminación de contrato de trabajo.....	27
3.1.1 Justa causa.....	28
3.1.2 Sin justa causa.....	32
3.2 Estabilidad laboral reforzada.....	33
3.2.1. Marco normativo.....	34
3.2.2. ¿Qué se entiende por persona inválida en Colombia?	36
3.2.3. Calificación por pérdida de capacidad laboral.....	36
3.2.4 Análisis de la sentencia C 200 de 2019.....	41
3.2.4.1. Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en el tiempo.....	41

3.2.4.2. Alcance del fuero de salud.....	43
3.2.4.3. Postura consolidada actual de la estabilidad laboral reforzada.....	46
3.2.4.4 Choque de trenes.....	50
3.2.4.5 Exequibilidad condicionada.....	51
3.2.5. Criterios para autorizar la terminación de contrato de los trabajadores que cuentan con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.....	58
4. Conclusiones.....	62
5. Bibliografía.....	67

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito analizar el debido proceso aplicable a la sanción disciplinaria en la relación laboral y aplicable al despido de una persona en el entorno de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en el mismo, se busca aclarar todas las dudas que resulten de estos procedimientos puesto que ambos cobran especial importancia en el derecho laboral ya que son necesarios para evitar la violación de los derechos de los trabajadores.

Los antecedentes que se reflejan son las numerosas demandas hacia los empleadores por incumplir el debido proceso, siendo este tema ya consolidado tanto legal como jurisprudencialmente, las consecuencias derivadas del debido proceso pueden ser desde indemnizaciones cuantiosas hasta reintegros, también, es un antecedente importante la dispersión normativa y jurisprudencial respecto a ambos procedimientos, resultando necesario condensar en un trabajo, los aspectos de cada uno.

La metodología utilizada será cualitativa, por lo que se investigará todo lo que abarcan ambos procedimientos desde la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

Fundamentalmente el área de conocimiento empleado para la tesis la cual utilizará el derecho laboral, procesal y constitucional.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las sanciones se han considerado un ítem fundamental en todas las empresas, bien sean pequeñas, medianas o grandes, industriales, comerciales o de servicio, debido a que debe haber un control sobre los colaboradores, sobre la ejecución de las labores y en general sobre el giro ordinario de ella, por lo tanto, la subordinación como elemento inherente al contrato de trabajo, que incluye el poder sancionador del empleador hacia el trabajador, se torna indispensable en la relación laboral, para así corregir las actuaciones o procedimientos, que a juicio de la compañía, sean incorrectos.

Las empresas imponen sanciones a los colaboradores pero no tienen en cuenta el procedimiento para imponerlas legalmente, siendo este tema ya legislado y consolidado a nivel nacional, aún existen empresas que manejan este tema potestativa y subjetivamente sin tener en cuenta Constitución y la ley; bien sea porque son pequeñas y no lo consideran necesario o simplemente por falta de conocimiento.

Cuando en definitiva, la sanción no es un medio idóneo para lograr que el trabajador corrija su labor, se presenta la figura del despido, que puede ser sin justa causa pero indemnizando al trabajador o puede ser con justa causa sin indemnización, pero llevando a cabo un debido proceso y alegando las causales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo.

Un problema mayor se presenta cuando se quiere despedir a una persona invocando una justa causa de despido, pero esta última tiene estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional (2019) en la sentencia C 200 de 2019, define quienes son los protegidos en virtud de dicha estabilidad, que son las mujeres embarazadas, sujetos que gozan del fuero sindical, madres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales, servidores públicos, algunos trabajadores prepensionados, trabajadores en situación de discapacidad, cónyuges o compañeros permanentes de mujeres embarazadas sin empleo, padres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales y personas con debilidad manifiesta por alguna afección en la salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, se analizará que para terminar el contrato de trabajo a un trabajador con estabilidad laboral reforzada, se debe realizar un procedimiento especial, por lo tanto, se desarrollará específicamente el debido proceso para despedir a una persona con fuero de salud. Por lo tanto, también será importante abordar la discusión acerca de si la justa causa de despido, es comprendida o no como una sanción.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Describir el debido proceso en el derecho laboral colombiano para la aplicación de sanciones en las relaciones laborales y analizar la terminación del contrato de trabajo en los entornos de la estabilidad laboral reforzada, específicamente en virtud de la condición de las personas con fuero de salud, teniendo en cuenta todos los conceptos, derechos y deberes que de allí se derivan y que están soportadas en la Constitución, la ley y en la jurisprudencia.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Señalar la normativa que regula el Reglamento Interno de Trabajo, los procesos disciplinarios, el despido con justa causa y la estabilidad laboral reforzada.
- Estudiar las demandas de inconstitucionalidad de ciertos artículos del Código Sustantivo del Trabajo y cada uno de los conceptos que allí se desarrollan.
- Distinguir los derechos y los principios que tienen los trabajadores al ser sometidos a procesos disciplinarios.

- Analizar a partir de la ley y la jurisprudencia, la estabilidad laboral reforzada, el concepto de invalidez y la calificación por pérdida de capacidad laboral.

- Analizar el procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa en el entorno de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y evaluar asimismo las consecuencias ante el incumplimiento.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Partiendo lo anteriormente expuesto, el proyecto que se desarrollará es de vital importancia para crear unas bases consolidadas acerca del proceso disciplinario y su ejecución, esto es, las condiciones mínimas y necesarias que se deben tener en cuenta la hora de aplicar una sanción.

Si bien es cierto, las empresas pueden tener un reglamento interno y pueden tener establecidas las faltas, con sus respectivas sanciones, el problema se genera cuando no las aplican de una forma coherente (al no haber proporcionalidad entre la falta y la sanción) y cuando no tienen en cuenta los principios y derechos de los trabajadores, suprimiendo así el debido proceso.

Se realizará una descripción del debido proceso para despedir con justa causa a los trabajadores que tienen estabilidad laboral reforzada en virtud del fuero de salud, toda vez que los mismos tienen una especial protección por parte del derecho laboral, que, en caso de violar el debido proceso, afecta directamente los derechos fundamentales del trabajador. Asimismo, se hará alusión a la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, debido a que ambas Cortes difieren respecto de las consecuencias de incumplir el debido proceso.

1.5. MARCO TEÓRICO

El trabajo de tesis está pensado en dos partes, la primera hace referencia al debido proceso sancionatorio en las relaciones laborales y la segunda hace referencia al debido proceso para terminar el contrato de trabajo con justa causa a una persona con estabilidad laboral reforzada. Es necesario tener claridad sobre las particularidades, conceptos y regulación de la primera para poder analizar en qué casos las sanciones no son suficientes y por la gravedad de la falta debe terminarse el contrato de trabajo con justa causa al trabajador.

Para poder desarrollar el proyecto es necesario partir de las normas que regulan el tema sancionatorio en las relaciones laborales, la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad laboral reforzada. También es importante analizar la jurisprudencia que hay frente al tema para enfrentar casos grises que no están contemplados de forma imperativa por la norma.

La metodología que se utilizará durante el desarrollo del proyecto para recolectar la información y hacer el debido análisis es la cualitativa, ya que no hay variables ni datos exactos, lo cual permite una interpretación más amplia de la información encontrada. Esta metodología permite además enfocarse en cada uno de los actores intervinientes en el tema objeto de estudio, y permite al investigador hacer uso de la intersubjetividad para establecer de una forma más acertada las conclusiones. Se parte de la jurisprudencia colombiana donde las Cortes se han pronunciado sobre el debido proceso en las sanciones que realizan los empleadores a sus trabajadores.

Esta metodología permitirá realizar una mejor interpretación y análisis de los diferentes resultados.

CAPÍTULO 2

2. DEBIDO PROCESO SANCIONATORIO EN LAS RELACIONES LABORALES.

2.1. CONCEPTOS GENERALES.

Antes desarrollar el tema del debido proceso, se deben aclarar algunos conceptos necesarios para la construcción de la tesis.

El primero de ellos, es el de la *subordinación* en la relación laboral; el cual según la Corte Constitucional (2000), en la Sentencia C 383 de 2000, es un poder jurídico permanente a cargo del empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador y lograr el cumplimiento de objetivos; se materializa por medio de mandatos, órdenes y la implementación del Reglamento Interno de Trabajo.

En la misma sentencia, la Corte propone el alcance de la subordinación, en el cual no solo está implícito el poder de dirección que condiciona el trabajo, sino también el poder disciplinario para asegurar un comportamiento que sea acorde con los propósitos de la empresa. De allí es importante señalar el hecho de que la subordinación laboral tiene como limitante el respeto de los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador, los que por ningún motivo se deben ver afectados.

Los empleadores tienen la obligación correlativa de actuar conforme a los tratados internacionales sobre derechos humanos, a la Constitución, a la ley y a los contratos, también deben propiciar el principio de solidaridad, el orden y la paz.

Por otro lado, en la Sentencia C 299 de 1998, la Corte Constitucional (1998), se pronunció estableciendo la subordinación como un elemento esencial en el contrato de trabajo, el cual

está contenido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. También describe la subordinación como una facultad del empleador de impartir órdenes, dirigir a sus colaboradores, imponer reglas y dar instrucciones sobre cómo se deben llevar las relaciones internas de la empresa para cumplir con los propósitos de esta. Correlativamente el trabajador debe asumir su responsabilidad y acatar las normas, no obstante, nunca se deben afectar los derechos y prerrogativas esenciales propias de las personas. En razón de lo anterior, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que habla sobre los elementos esenciales para que haya contrato de trabajo, entre los cuales está la subordinación, no debe entenderse como una norma aislada de la Constitución, ni de los preceptos legales, ni mucho menos de los tratados y convenios internacionales.

El segundo elemento y quizá uno de los más importantes, es el de la *sanción*, ya definido anteriormente de manera general, ahora, más específicamente la sanción dentro de las relaciones laborales, es una facultad del empleador para corregir la mala conducta del trabajador, pues la implementación de las sanciones hace parte de la subordinación existente en el contrato laboral.

Según Emma Rodríguez Rodríguez en el libro *el poder disciplinario y la negociación colectiva*, afirma:

La sanción disciplinaria la impone el empresario como la consecuencia que recae sobre el trabajador que ha cometido una infracción laboral. En cualquier caso el poder disciplinario concede al empresario una capacidad de maniobra sobre el contrato de trabajo cuyo sujeto pasivo es el trabajador; estas

facultades se circunscriben al ámbito de contrato de trabajo y se conceden de manera que delimitan las parcelas que pueden ser afectadas prohibiendo determinadas sanciones. (Rodríguez, 2008, p. 181)

En Colombia hay 3 tipos de sanciones, el llamado de atención, la suspensión y la multa.

Según la Cartilla Laboral (2018) hay dos tipos de *llamados de atención*, el primero es el verbal, que es más leve y potestativo del empleador; siempre y cuando sea acorde con el derecho a la intimidad y los demás preceptos Constitucionales. El segundo, es el llamado de atención por escrito que se adjunta a la hoja de vida y que por lo tanto, tiene una incidencia mayor. Este último debe contener de manera clara y puntual la falta que se le imputa al colaborador y las consecuencias de incurrir en dichas faltas para poder convertir la amonestación no sólo en un elemento sancionador sino educador.

En la misma cartilla se menciona que los llamados de atención por lo general se ocasionan por la comisión de faltas leves que alertan a la compañía por ciertos comportamientos que, aunque no sean graves, son prohibidos y si en algún momento se repiten, pueden dar lugar a sanciones más graves. Adicionalmente, el llamado de atención también sirve como expediente probatorio cuando hay reincidencia e igualmente puede llegar a ser un mecanismo de evaluación para ascensos, incrementos o reconocimientos.

Luego está la *suspensión* que según la Corte Constitucional (1996), en Sentencia C 079 de 1996, es la interrupción del trabajo por un determinado tiempo, donde se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio personal prometido y para el empleador la de remunerar al colaborador por el día en que se llevó a cabo la sanción.

Finalmente está la *multa*, que, aunque aún está tipificada en el Código en el artículo 113 como una sanción, actualmente casi ninguna empresa la aplica, consiste en descontar del salario del trabajador una suma de dinero que no puede exceder la quinta parte del salario de un día.

2.2 MARCO NORMATIVO DE LAS SANCIONES Y DEL DEBIDO PROCESO SEGÚN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

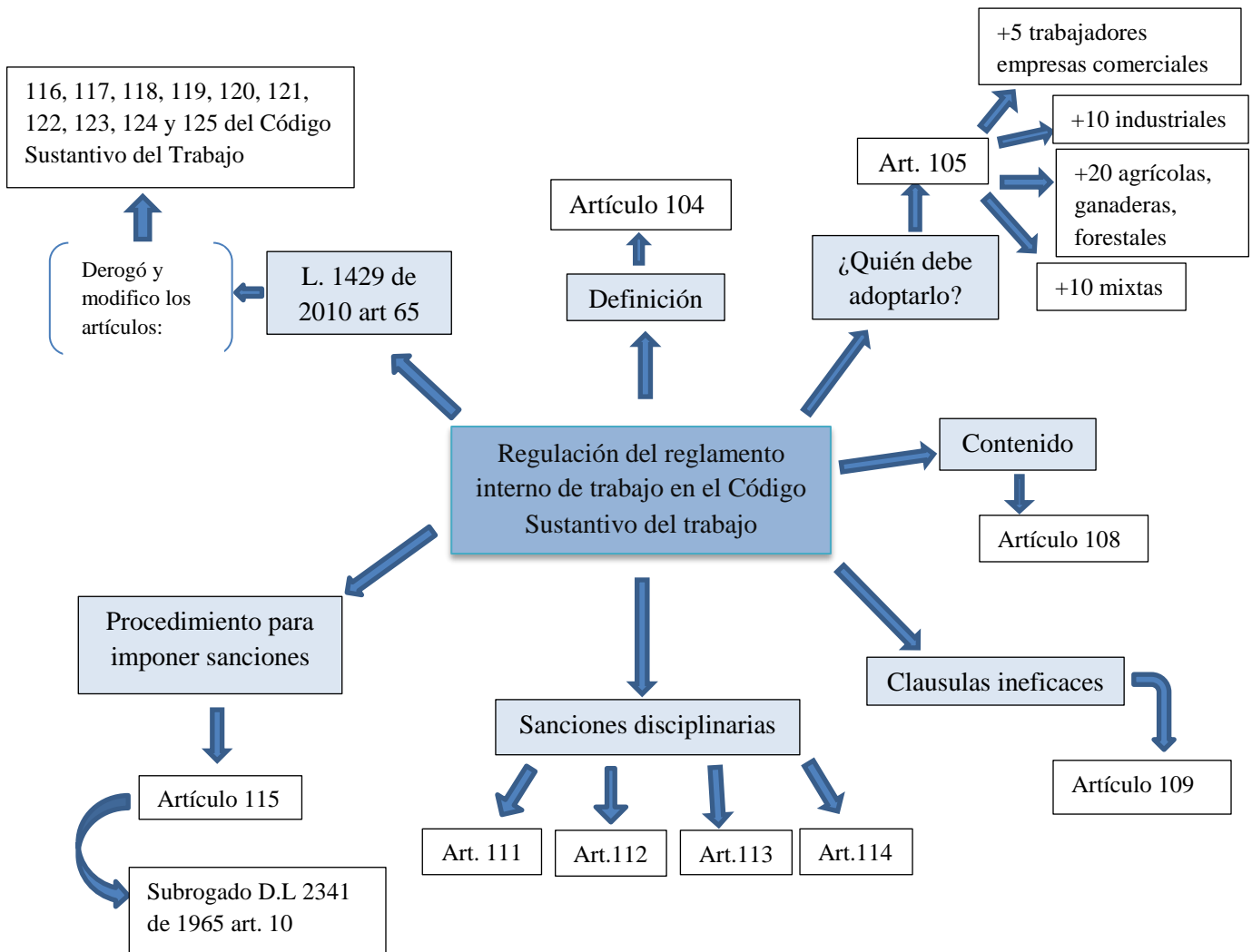
En el capítulo V Código Sustantivo de Trabajo, se encuentra lo referente a la ejecución y efecto del contrato de trabajo, que resulta relevante anunciar debido a que de allí se pueden derivar sanciones o multas, siendo así, el artículo 55 relata la existencia de la buena fe que debe permanecer en las relaciones laborales, el artículo 56 enuncia las obligaciones de las partes en general, por un lado, el empleador brinda seguridad y protección, y por el otro lado, el trabajador ofrece obediencia y fidelidad, el artículo 57 menciona las obligaciones especiales del empleador y por lo tanto, las exigencias o los derechos que tienen los trabajadores, el artículo 58 expresa correlativamente las especiales obligaciones que tiene el trabajador frente al empleador, en el artículo 59 están plasmadas las prohibiciones a los empleadores y el artículo 60 las prohibiciones de los trabajadores.

Respecto al capítulo IV del mismo Código, que consta de la forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato.

En cuanto al artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, Augusto Conti (2008), en su libro Manual de Derecho Laboral, explica que la buena fe, aparte de ser un elemento inherente al contrato, se convierte en un referente para las obligaciones laborales, porque a partir de esta, se forman ciertos parámetros de conducta que sirven luego para ejercer los derechos y deberes que están presentes en el vínculo laboral.

Él también expresa que, en materia laboral, todas las obligaciones que se deriven del contrato de trabajo deben someterse al principio de la buena fe, sin importar si son de origen legal, contractual o convencional.

De acuerdo con las obligaciones que impone el Código a todos los contratos, esto es, las obligaciones de las partes en general, las obligaciones especiales del trabajador y las prohibiciones a los trabajadores, Conti menciona que aplican a todos y a cada uno de los contratos, independientemente de la actividad a la que se dedique la empresa, puesto que dichas obligaciones no tienen que ver con la ejecución sino con la prestación del servicio.



Dichos artículos son fundamentales para formar una base acerca del Reglamento Interno de Trabajo y posteriormente de las sanciones, según el artículo 105 del Código, es obligatorio crear un Reglamento Interno de Trabajo cuando el empleador ocupe más de 5 trabajadores permanentes en las empresas comerciales, más de 10 en las industriales, más de 20 en las agrícolas, ganaderas o forestales y en las empresas mixtas cuando el empleador ocupe más de 10 trabajadores, siendo el caso de que la compañía tenga la obligación de crearlo; el artículo 104 se encarga de definirlo, al igual que la sentencia C 934 de 2004, la Corte Constitucional (2004), que lo define como “un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores

indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana”; seguidamente, el artículo 106 relata que el reglamento puede ser elaborado únicamente por el empleador, excepto cuando hay pacto en contrario; el artículo 107 del mismo Código estipula que el reglamento hace parte del contrato individual de trabajo, por lo tanto, se concluye que si se firma el contrato, se acepta también lo que esté contenido en el reglamento, incluyendo las obligaciones y deberes, a menos de que haya una estipulación en contrario que, se torna siempre favorable al trabajador; luego el artículo 108 propone las disposiciones que debe contener el reglamento, entre ellas está el numeral 15 que contiene las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y el numeral 16 que incluye la escala de faltas disciplinarias y su aplicación; el 109 relata que no tienen efecto alguno las cláusulas que se pacten para desmejorar a los trabajadores y finalmente el artículo 110 anuncia que el reglamento no debe contar con reglas técnicas o administrativas de cómo ejecutar el trabajo, ni normas diferentes a las del artículo 108.

Desde el artículo 111 al 114 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 10 del decreto 2351 de 1965, se regula lo concerniente a las sanciones disciplinarias, que son la suspensión y la multa.

El primer artículo mencionado en el párrafo anterior, prohíbe las penas corporales y las acciones lesivas en contra de la dignidad del trabajador, el segundo se encarga de limitar el tiempo de la suspensión de los trabajadores, siendo la primera vez, el máximo de 8 días y por reincidencia hasta por 2 meses en cualquier grado; el tercer artículo de los allí citados, regula lo concerniente a las multas como tipo de sanción, esto es, solo se causan cuando hay retrasos o faltas al trabajo injustificadas, dichas multas no podrán exceder la quinta parte del salario

de un día y lo que se recoja en la cuenta especial, debe ser utilizado para premios o regalos para los trabajadores, el empleador puede descontar del salario el valor de la multa y la imposición de la multa no impide que el empleador no pague el tiempo que no se laboró; el cuarto de ellos menciona que no se puede imponer una sanción que no está prevista anteriormente en el reglamento, en el pacto, en la convención, en el fallo arbitral o en el contrato y el artículo 10 del decreto 2351 de 1965 impone la obligación al empleador de escuchar previamente al trabajador implicado antes de sancionarlo y si este hace parte del sindicato, se debe oír también a dos representantes del sindicato, de lo contrario, la sanción no tiene validez.

Finalmente, los artículos 17 y 22 de la ley 1429 de 2010 se refieren a las objeciones y publicación del reglamento.

2.3 TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL RESPECTO A LOS ARTÍCULOS 106, 113, 115, 118, 199, DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

De los artículos mencionados anteriormente, hay unos que han sido demandados ante la Corte Constitucional, por lo tanto, se procede a reevaluar su exequibilidad, siendo así, la sentencia C 934 de 2004, trata de una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 106, 118 y 119 del Código Sustantivo del trabajo. Los artículos 118 y 119 se declararon exequibles, pero finalmente fueron derogados, sin embargo, el 106 sigue en vigencia y se declaró también exequible, pero bajo un entendimiento que, antes de analizarlo se debe traer

a colación el concepto de subordinación y explicar el de participación en las relaciones laborales.

La Corte Constitucional en esta sentencia reitera la definición de la subordinación anteriormente analizada y resalta que el poder disciplinario debe girar únicamente en torno a la relación laboral y no puede ser arbitrario, ni absoluto.

Por otro lado, en cuanto al principio de participación y su incidencia en las relaciones laborales, la Corte en la misma sentencia, enuncia que la democracia no es únicamente los mecanismos para que los ciudadanos tomen decisiones en referendos o en consultas populares, sino que abarca también la participación de las personas en los procesos decisorios en las diferentes esferas sociales, más específicamente en el ámbito laboral, los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en las decisiones que los afecten de manera directa o indirecta y correlativamente el patrono tiene el deber de respetar dicha participación, propiciando el debate, la discusión y el derecho de contradicción.

Teniendo en cuenta estos dos conceptos, el entendimiento que dio la Corte para declarar exequible dicho artículo, sin que fuera contrario al concepto de participación contenida en la Carta Política, fue que el empleador podía disponer del Reglamento Interno de Trabajo en todo lo concerniente a las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe realizarse la prestación del servicio, como lo son los patrones de orden y seguridad que están comprendidos en la subordinación de la relación laboral, pero cuando se trata de la fijación de

la escala de sanciones y faltas y del procedimiento para presentar quejas, es necesario escuchar también al trabajador y abrir el escenario de participación.

Ahora, la sentencia C 478 de 2007 de la Corte Constitucional (2007), consta de una demanda de inconstitucionalidad del artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, por considerar que hay una violación al principio del *non bis in idem*, es decir, que hay una doble sanción para una misma actuación, también el accionante considera que se viola el derecho a la igualdad, a las condiciones dignas y justas y finalmente el principio de *in dubio pro operario* que se refiere a la aplicación de la condición más beneficiosa.

La Corte se pronunció declarando la exequibilidad del artículo, justificando que el principio del *non bis in idem*, si bien se refiere a la prohibición de una doble sanción cuando hay identidad de sujetos, acciones y fundamentos normativos, no obsta para que una misma conducta no pueda ser castigada, ni valorada desde distintos ámbitos del derecho, siendo así, dicho principio se aplica de manera restringida al sólo ser exigible cuando un solo ámbito del derecho castigue dos veces a un mismo ciudadano por una misma acción, de igual manera, la multa se considera como una sanción pecuniaria, pero el no pago por el tiempo que no se laboró, no se toma como una sanción, sino como una consecuencia directa del incumplimiento del pacto laboral, finalmente los cargos de violación a la igualdad, favorabilidad y dignidad del trabajador se basaron también en el doble juzgamiento y por lo tanto, quedan resueltos también al no demandarlos como cargos independientes del principio del *non bis in idem*.

El artículo 115 también se demandó, esta vez, por trasgresión al debido proceso y fue la sentencia C 593 de 2014, de la Corte Constitucional (2014) la que declaró su exequibilidad, según la Corte Constitucional hay dos posibles interpretaciones de la norma en virtud de la expresión “ser oído”, la primera significa el hecho de ser escuchado únicamente antes de la imposición de la sanción, mientras que la otra significa respetar las garantías del debido proceso, cabe mencionar que este derecho es Constitucional y no solo se debe aplicar a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino a todos los campos donde se vayan a aplicar sanciones, con el fin de generar orden, por lo tanto, se declara su exequibilidad tomando el segundo análisis de la norma como válido.

2.4 DEBIDO PROCESO

Como el derecho al debido proceso, definido anteriormente, debe respetarse cuando se haga uso de las facultades disciplinarias y aún más en las relaciones laborales, se torna indispensable que las empresas creen un Reglamento Interno de Trabajo en donde se fije el poder sancionatorio, esto es, las consecuencias de la sanción, tiempos de suspensión, días descontables de salario y prestaciones, también es importante que el Reglamento describa las actuaciones u omisiones que darían lugar a una sanción, así como el procedimiento que se llevaría a cabo, siendo así, todo este capítulo debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa, de lo contrario, si no se fijan dichos parámetros, todas las consecuencias negativas para los trabajadores serían arbitrarias de quien tiene la función de dirimir los conflictos.

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. De acuerdo con el artículo 29 de Constitución Política de Colombia , primero, nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio, segundo, en materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable, tercero, toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable, cuarto, quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, quinto, durante la investigación y el juzgamiento; la persona tiene derecho a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra, a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho y finalmente es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

2.5 TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL RESPECTO A LOS PRINCIPIOS DERIVADOS DEL DEBIDO PROCESO.

De la misma sentencia de la Corte, se puede inferir que el derecho al debido proceso abarca otros principios constitucionales en materia disciplinaria que son el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, el principio de publicidad, el derecho de defensa, el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, el principio de la doble instancia, la presunción de inocencia, el principio de imparcialidad, el principio de *non bis in idem*, el principio de cosa juzgada y la prohibición de la *reformatio in pejus*. Adicionalmente, la sanción debe ser ejercido de manera razonablemente y proporcional a la falta.

El primer principio que de allí se desglosa es el de legalidad que está regulado al igual que el debido proceso, en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, dicho principio enuncia que nadie puede ser juzgado sin que previamente hayan leyes que regulen la conducta que se imputa, de acuerdo con la Corte Constitucional (2003), en la Sentencia C 124 de 2003, dicho principio, salvaguarda la seguridad de las personas debido a que permite conocer con anterioridad las acciones prohibidas y su respectiva consecuencia, tanto en materia disciplinaria como en materia penal, aunque se debe tener presente que las conductas constitutivas de sanciones en el derecho disciplinario, pueden encuadrarse a tipos abiertos, mientras que en materia penal, la descripción de los hechos es más detallada, además el principio de legalidad protege también la libertad individual, controla la arbitrariedad de los entes sancionatorios y asegura también la igualdad de todos los ciudadanos.

Según la Corte Constitucional (2014) en la Sentencia C 341 de 2014, el principio de publicidad tiene dos dimensiones en virtud del artículo 206 de la Constitución, la primera es el derecho que tienen las personas de conocer las actuaciones judiciales o administrativas de las cuales hacen parte y se concretan con los diferentes mecanismos de comunicación y la segunda es el derecho a conocer todas las actuaciones de las autoridades públicas.

Por otro lado, la publicidad como instrumento del debido proceso, acarrea el hecho de tomar decisiones motivadas tanto en el aspecto de hecho como en el aspecto de derecho y conjuntamente la obligación de poner en conocimiento a las personas que tienen interés

jurídico en el proceso, para que actúen por medio de cualquier mecanismo de comunicación y puedan ejercer sus derechos de defensa y de contradicción.

Según la Corte Constitucional (2017), en la Sentencia T 018 de 2017, el derecho a la defensa es la oportunidad que tienen todos los ciudadanos en cualquier proceso, actuación judicial o administrativa, de ser oídos, de que se les incluya en juicio todos los argumentos y las razones que sirvan para controvertir las pruebas en su contra o de solicitar las que le sean favorables y de acudir a los recursos que brinda la ley.

Por su lado, la Sentencia C 025 de 2009 de la Corte Constitucional (2009), anuncia que el derecho a la defensa está incluido también en el artículo 29 de la Constitución, y expresa que se debe buscar la verdad y para lograr este objetivo, es fundamental la participación activa de la persona que se pueda ver afectada por la decisión que se tome en el juicio, evitando la arbitrariedad y previniendo una condena injusta.

De acuerdo con la Sentencia T 544 de 2015, según la Corte Constitucional (2015), el derecho a la defensa incluye otros dos derechos, el de defensa técnica y el de contradicción, este último a su vez, incluye dos ítems, el primero de ellos es el poder oponerse a las pruebas que le sean desfavorables y el segundo es la facultad de ejercer la defensa directa, esto es, que los alegatos le sean oídos en juicio; el derecho a la defensa técnica por otro lado, tiene que ver con el hecho de tener una asistencia técnica que le permita a los sujetos procesales ser oídos, bien sea por medio de un abogado contratado o por uno que el Estado le brinde.

El principio de doble instancia está expuesto en el artículo 31 de la Constitución, en virtud de la Sentencia C 337 de 2016, según la Corte Constitucional (2016), es fundamental y se materializa en los recursos de impugnación o de apelación de una decisión por parte de quien tiene interés en el proceso o de quien se vea afectado por la resolución e implica la revisión de un superior jerárquico. La Corte Constitucional percibe a la doble instancia como un principio, un derecho y una garantía.

El principio presunción de inocencia también está plasmado en el artículo 29 de la Constitución Política y también lo incluye la Convención Americana sobre Derechos Fundamentales en su artículo 8, así como también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14.2 y consta que todas las personas deben ser consideradas inocentes hasta que no haya un juicio que demuestre lo contrario.

La Corte Constitucional (2012), en la Sentencia C 289 de 2012 señala que únicamente se puede declarar responsable al acusado cuando se le hayan respetado todas y cada una de las garantías procesales y se haya demostrado su culpa.

Al principio de imparcialidad lo explica la Corte Constitucional (2009) en la Sentencia C 762 de 2009, según dicha resolución hay una imparcialidad objetiva, que exige que la persona encargada de tomar una decisión en el proceso debe ser ajena, es decir, no debe tener ningún interés directo ni indirecto con el proceso y está también la imparcialidad subjetiva que

garantiza que el juzgador no tenga relación con ninguna de las partes del proceso. Este principio busca que un tercero ajeno al proceso tome una decisión de manera neutral, conforme a la sana crítica, sin prejuicios ni posturas.

La cosa juzgada, según el artículo 243 de la Constitución Política es la prohibición de admitir un nuevo pronunciamiento en el mismo asunto, pues si se hace, se desconoce la seguridad jurídica del cierre del proceso.

Según la Corte Constitucional (2019) en la Sentencia C 086 de 2019, el principio de cosa juzgada se materializa cuando hay una identidad de partes, hechos y pretensiones, sin embargo, cuando se presenta este caso, el juez debe analizar si hay nuevos elementos que permitan reabrir el caso. En la Sentencia C 622 de 2007, la Corte Constitucional (2007) menciona que la cosa juzgada proporciona a las sentencias el carácter de inmutables, definitivas, vinculantes y coercitivas.

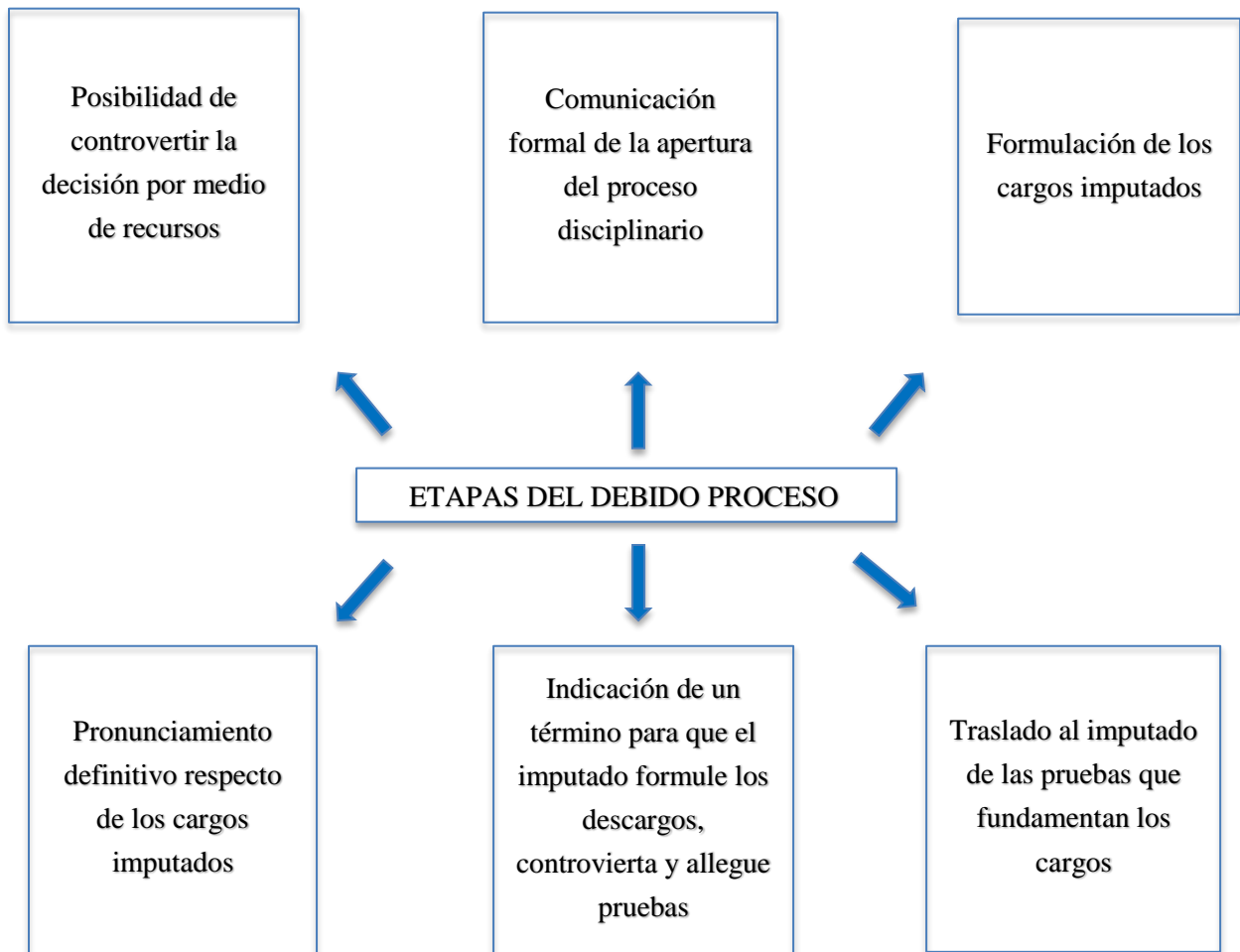
En virtud del artículo 31 de la Constitución Política de Colombia, las sentencias pueden ser objeto de apelación y de consulta, pero el juzgador de segunda instancia tiene la prohibición de agravar la pena al resolver la apelación, siempre y cuando el único apelante sea el condenado, es ahí, en el segundo inciso en donde se encuentra el principio de la *no reformatio in pejus*. Según la Corte Constitucional (2017), en la Sentencia T 393 de 2017, es una garantía constitucional que no solo se aplica a los procesos punibles sino a otras ramas del derecho, adecuándolo a cada una de ellas. Es además un límite que se le impone al superior ya que debe ceñirse a un procedimiento en cuanto a lo desfavorable por parte del que

apeló. Según la Corte Constitucional (La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, T 291, 2006) es: “la prohibición de reformar en peor la providencia cuando se trate de apelante único.”

El principio de proporcionalidad, en virtud de lo expuesto por la Corte Constitucional (2005), en la Sentencia C 822 de 2005, es la relación de equilibrio que debe estar presente entre la consecuencia jurídica y el supuesto de hecho y busca que las personas que toman una decisión frente a una falta, no se extralimitan y actúen conforme al Estado de Derecho.

Finalmente, el principio de razonabilidad que según la Sentencia C 1026 de 2001, la Corte Constitucional (2001) hace referencia a que cuando se decida acerca de un juicio, este sea conforme a la justicia, a la equidad y a la prudencia en cada caso, es decir, acudiendo a un principio finalista acorde con los objetivos y metas de la Constitución.

2.6 ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO.



Aparte de dichos principios, los procedimientos deben respetar unas etapas que las menciona la Corte en la Sentencia C 593 del 2014 las cuales son:

- i) La *comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario* a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; ii) la *formulación de los cargos imputados*, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; iii) el *traslado al imputado* de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; iv) la

indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; v) el *pronunciamiento definitivo* de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; vi) y la *posibilidad de que el trabajador pueda controvertir*, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional, C 593, 2014)

En la misma sentencia la Corte afirma que 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.

(Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional, C 593, 2014)

Adicionalmente según la Corte Constitucional (Sala Plena de la Corte Constitucional, C 593, 2014) “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas,

pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados.”

CAPÍTULO 3

3. DEBIDO PROCESO PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO A UN TRABAJADOR CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA CON FUERO DE SALUD

3.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Después de abarcar el tema del debido proceso para la aplicación de las sanciones, se procederá a analizar la terminación del contrato de trabajo bien sea como última ratio (porque las sanciones no cumplieron con su finalidad y el trabajador continúa incumpliendo sus labores) o simplemente por potestad del empleador.

La terminación del contrato está contenido en el capítulo IV del Código Sustantivo del Trabajo, siendo el artículo 61 (subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990) el que establece cuándo se entenderá terminado el contrato de trabajo:

- a). Por muerte del trabajador;

- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 61)

3.1.1. Justa Causa. De acuerdo a la Real Academia Española, se debe entender por justa causa como aquella circunstancia que justifica un acto. Para la terminación del contrato serían aquellas circunstancias que permiten al empleador terminar el contrato de trabajo sin tener que indemnizar al trabajador.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62 hace alusión a las justas causas para despedir unilateralmente un trabajador sin que deba pagarse una indemnización; esto en virtud de que la ley considera dichas causas como razones válidas para terminar el contrato.

Por parte del empleador son:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya

curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art.62)

Finalmente, este artículo, anuncia que la causal del numeral 9 y numeral quince 15 para terminar el contrato el empleador debe avisar al trabajador con un término no inferior a 15 días.

Cabe la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por una justa causa diferente a las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, ya que, esta norma en su numeral 6 permite pactar faltas graves calificadas como tal en los pactos o convenciones colectivas, en los fallos arbitrales, contratos individuales o en los reglamentos, los cuales deben tener en cuenta la razonabilidad de la falta para que sean justas causas para terminar el contrato.

Es importante mencionar que la terminación de contrato por justa causa según la jurisprudencia, no se considera como una sanción debido a que no tiene fines correctivos sino meramente punitivos, es la Corte Suprema de Justicia (2012), radicado n° 38855, la que hace una extracción de la sentencia del 17 de mayo de 2011, expediente 36014, que exige que la terminación por justa causa aparte de explícita, concreta y contenida en el Reglamento, debe

ser tempestiva, es decir, debe haber inmediatez entre la falta y la terminación, aunque el legislador no haya establecido un máximo de tiempo.

Ligado con lo anterior, la Sentencia T 075 de 2011, de la Corte Constitucional (2011), reivindica que el despido con justa causa no debe ser considerado como una sanción disciplinaria puesto que la sanción tiene fines correctivos, lo que no se logra cuando se opta por despedir, así que el despido puede ser tomado como la última opción, no debe ser tratado como un tipo disciplinario.

Finalmente, si se invoca una justa causa, es deber del empleador indicarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, para que en un futuro el empleador no pueda alegar otras causas diferentes a las que le expresó al trabajador. Esto último con el fin de garantizar al trabajador el derecho a defenderse de las imputaciones que se le atribuyen y también para impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores alegando un motivo para evitar la indemnización.

3.1.2 Sin justa causa. Por otro lado, el artículo 64, modificado por la ley 789 de 2002 en su artículo 28, explica la terminación unilateral del contrato sin justa causa, precisamente por ser sin justa causa, va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, por lo tanto, se genera una indemnización de los perjuicios a cargo del responsable, es decir, a cargo del empleador; que comprende el lucro cesante y el daño emergente causado al trabajador.

En virtud del artículo 65, modificado por la Ley 789 de 2002, en su artículo 29, si el contrato terminado unilateralmente estaba pactado a término fijo, la indemnización será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte por cumplir el plazo. Si el contrato era a término indefinido, la indemnización para los trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales será de 30 días de salario cuando el trabajador tenga menos de un año de servicio laborado, si por el contrario, el trabajador ha laborado más de un año, le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 días básicos por cada año de servicio y proporcional por fracción, pero si el trabajador devenga un salario igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales, la indemnización será de 20 días de salario siempre y cuando el trabajador no haya trabajado más de un año y si por el contrario, ha trabajado más de un año, se le pagará 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos, por cada año de servicio y proporcional por fracción.

3.2 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El entorno de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, ha tomado especial importancia en las mujeres en estado de gestación, directivos de sindicatos y trabajadores que presenten alguna discapacidad. Si analizamos cada uno de los casos podría inferirse que las circunstancias de estos trabajadores puede hacerlos más vulnerables a que se les termine el contrato de trabajo, razón por la cual el legislador busca protegerlos con la estabilidad laboral para amparar sus derechos.

Para efectos de la monografía se pretende analizar la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad o con fuero de salud en relación con la terminación del contrato de trabajo, el permiso que debe pedir el empleador al Ministerio del trabajo, el debido proceso, que sucede en caso de incumplimiento y análisis de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional, como de la Corte Suprema de Justicia al respecto.

3.2.1. Marco normativo. Hay que tener presente que la protección general de la estabilidad laboral por fuero de salud, se encuentra en la Constitución Política de Colombia, debido a que allí se fija la obligación del Estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva a todas las personas y en especial a aquellas que por su situación actual de salud, se encuentran en situación de debilidad.

La Sentencia C 470 de 1997 afirma que:

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador 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. (Corte Constitucional, C 470, 1997)

El artículo 53 de la Constitución Política menciona que el Estado y la ley deben buscar entre los principios mínimos fundamentales, la estabilidad en el empleo. La Sentencia T 320

de 2016, de la Corte Constitucional (Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, T 320, 2016) ha afirmado que 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” en razón de lo anterior, el trabajador “no podrá ser despedido, ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente”.

El artículo 47 de la Constitución, por su lado, afirma que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los que tengan disminuciones físicas, sensoriales y psíquicas.

Asimismo, el artículo 54 de la Constitución Política, delimita que es deber del Estado y de los empleadores ofrecer la formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo necesiten.

Así como la Constitución desarrolló el derecho, la Ley 361 de 1997 estableció los mecanismos de integración social de las personas discapacitadas en materia laboral bajo los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto por la dignidad humana. La Ley estatutaria 1618 de 2013 promovió también el ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas o que están en situación de debilidad manifiesta con medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando la discriminación por motivo de salud.

3.2.2. ¿Qué se entiende por persona inválida en Colombia? La Ley 100 de 1993 en el artículo 38 consideró inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional y no provocada de manera intencional, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Este artículo fue demandado por inconstitucional por la Corte Constitucional (Sala Plena de la Corte Constitucional, C 589, 2012) porque “el aparte discrimina injustificadamente a quienes pierden menos del 50% de su capacidad laboral, verbi gratia un 49,99%, impidiéndoles acceder a una pensión de invalidez por riesgo común” y porque además desconoce la definición de persona inválida de la Convenio 159 de 1983 artículo 1. La Corte Constitucional resuelve la constitucionalidad del artículo declarando el mismo exequible, señalando que si la pérdida de capacidad laboral es inferior al 50%, la persona recibe auxilio monetario y que aquél que haya perdido la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al 50% es un candidato a pensión de invalidez.

Por otro lado, El Ministerio de Salud (2013), mediante Ley estatutaria 1618 de 2013 en su artículo 2° define a las personas en situación de discapacidad como “[...] aquellas que tengan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, [...] que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

3.2.3 Calificación por pérdida de capacidad laboral. La pérdida de capacidad puede tener un origen común o un origen laboral, lo cual determinará entre otras cosas quién debe pagar las prestaciones económicas o asistenciales, por cuánto tiempo y si surge o no una nueva

pretensión como una pensión por invalidez. Para ello, debe realizarse una calificación de pérdida de capacidad o de invalidez de acuerdo a los parámetros que expone el Manual Único para la Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional:

[...] el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto-ley 019 de 2012 y 18 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la Ley 776 de 2012.
(Ministerio de Trabajo, 2014, art.1)

La calificación debe tener: fundamentos de hecho, de derecho y expresar los elementos de la calificación: i) origen ii) fecha de estructuración iii) pérdida porcentual. Esos últimos 3 aspectos deben estar bien detallados.

Frente al origen debe determinarse si es de origen laboral o común. De acuerdo al capítulo II del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 199, modificado por la Ley 1562 de 2012 en su artículo, podemos entender de origen laboral es todo accidente o enfermedad sobrevenida con ocasión del trabajo o de acciones inherentes a la actividad laboral. El legislador establece que debe entenderse por accidente de trabajo:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel

que se produce durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art.199)

El mismo, también establece en el artículo 200, qué debemos entender por enfermedad laboral como:

[...] Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlos por razón de su oficio. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 200)

Las de origen común serán aquellos accidentes y enfermedades sobrevenidas fuera del trabajo, sin ocasión de sus funciones. El Código Sustantivo del Trabajo regula el auxilio por enfermedad no profesional e invalidez.

Las incapacidades temporales por enfermedad común de menos de 3 días las debe pagar el empleador sin posibilidad de repetición ante el sistema o recobro. Incapacidades del día 3 al día 90 están a cargo de la EPS el valor a pagar. (Se pagan las 2/3 partes del Ingreso base de cotización -IBC-). Incapacidades del día 91 al día 180 también está a cargo de la EPS. A partir del día 120 de incapacidad, la EPS debe iniciar el proceso de calificación del trabajador. Si la EPS no lo ha calificado al día 181 la EPS debe seguir pagando la incapacidad de lo contrario lo paga el administrador de fondo de pensiones. A partir del día 181 y hasta el día 540 hay un tratamiento jurídico especial. A partir del día 181 existe la problemática

referida a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral. Para ese momento el sistema de seguridad social supone que el trabajador debe estar evaluado médicamente de forma que se determine el origen de su incapacidad y se determine si tiene un pronóstico probable de cura. Si no tiene pronóstico de cura una persona con más de 180 de incapacidad, podría llegar a pedir pensión por invalidez o incapacidad.

Durante la incapacidad se presume un fuero de salud, donde el trabajador no podrá ser despedido sin justa causa. Si una persona con contrato a término fijo se enferma, se debe renovar el contrato por el mismo tiempo del inicial. El contrato de trabajo no puede terminar en razón de la enfermedad.

La fecha de estructuración según Manual Único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional es:

Se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional.

Esta fecha debe soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y de ayuda diagnóstica y puede ser anterior o corresponder a la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral. Para aquellos casos en los cuales no exista historia clínica, se debe apoyar en la historia natural de la

enfermedad. En todo caso, esta fecha debe estar argumentada por el calificador y consignada en la calificación. Además, no puede estar sujeta a que el solicitante haya estado laborando y cotizando al Sistema de Seguridad Social Integral. (Ministerio de Trabajo, 2014, art.3)

El Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional establece que para realizar la calificación y establecer la pérdida porcentual se debe dividir en dos rubros:

Para efectos de calificación, el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, se distribuye porcentualmente de la siguiente manera: El rango de calificación oscila entre un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de cien por ciento (100%), correspondiendo, cincuenta por ciento (50%) al Título Primero (Valoración de las deficiencias) y cincuenta por ciento (50%) al Título Segundo (Valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales) del Anexo Técnico. (Ministerio de Trabajo, 2014, p.8)

En un primer momento quienes realizan la calificación son las EPS, ARL o Administradoras de Fondo de Pensiones que definen el origen de la incapacidad y si hay o no un pronóstico de cura. Luego pasa a las juntas de calificación de invalidez que son organismos de derecho privado, del sistema de seguridad social del orden nacional, adscritas al Ministerio del trabajo con personería jurídica, sin ánimo de lucro, y de carácter interdisciplinario. Hacen un peritaje sobre la pérdida porcentual de la capacidad laboral y de

la pérdida de la capacidad laboral en general. Tienen conocimiento técnico y científico. Hay juntas regionales y junta nacional. Si el trabajador tuvo calificaciones anteriores deben tenerse en cuenta para la nueva calificación.

3.2.4. Análisis de la Sentencia C 200 de 2019. La Sentencia C 200 de 2019, de la Corte Constitucional (2019), hizo una explicación detallada sobre qué se debe entender por discapacidad, que se debe tener en cuenta para terminar el contrato de trabajo, derechos del trabajador, entre otros aspectos relacionados con la estabilidad laboral reforzada y por lo tanto se procede a estudiar.

Esta sentencia resolvió la constitucionalidad del numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue demandado parcialmente por inconstitucional. La demandante adujo que el numeral 15 violaba los derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia, al no reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada, al desconocer el derecho al trabajo y al violar los instrumentos internacionales de protección.

3.2.4.1. Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en el tiempo. Es importante mencionar que numeral mencionado, ya había sido objeto de demanda y fue la Sentencia C 079 de 1996 de la Corte Constitucional (1996), la que en su momento, declaró la exequibilidad del mismo. Se analizó el principio de cosa juzgada pero finalmente se determinó que el mismo se había debilitado porque el desarrollo constitucional de la estabilidad laboral reforzada había cambiado a lo largo de los años.

Fue así como se hizo una comparación respecto al cambio del concepto estabilidad laboral reforzada, donde primero la Sentencia C 076 de 1996, de la Corte Constitucional (1996), dio protección al significado del derecho del trabajo pero supeditado a las obligaciones derivadas del contrato. Adicionalmente, lo relacionó con el equilibrio contractual, actualmente, en concordancia con la Sentencia C 200 de 2019, de la Corte Constitucional (2019), este derecho garantiza la estabilidad en el empleo cuando el trabajador se encuentra en una situación de discapacidad para brindar seguridad en la continuación del vínculo laboral, segundo, en 1996, bastaba con los 180 días de incapacidad para realizar el despido con justa causa, actualmente el transcurso de los 180 días no puede generar el despido unilateral debido a que este grupo de personas tienen estabilidad laboral reforzada, tercero, se consideraba el desvanecimiento de la prestación personal de trabajo justificaba el despido, pero la jurisprudencia vigente argumenta que por encima de los elementos del trabajo, está el derecho al trabajo y el principio de solidaridad que justifican la permanencia del vínculo laboral. Finalmente en 1996 se consideraba que el pago de prestaciones e indemnizaciones en virtud de la enfermedad eran suficientes, mientras que hoy la jurisprudencia ha señalado que la indemnización es insuficiente.

En virtud de lo anterior, por un lado, se evidenció un carácter dinámico del texto superior en cuanto a la protección de los trabajadores con debilidad manifiesta, se desvirtuó la cosa juzgada formal y por el otro lado, se logró evidenciar el cambio jurisprudencial tan grande que se ha dado en cuanto a la estabilidad reforzada.

Hay que tener presente que según la jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada se amplía también a trabajadores que pueden ser discriminados por su situación, así no hayan acreditado una pérdida de capacidad laboral severa o así no cuenten con la certificación que describa el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

3.2.4.2 Alcance del fuero de salud. La Corte Constitucional (2019) propuso tres puntos que consideró importantes frente a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y lo que se busca proteger con esta figura o derecho.

El primero de ellos fue que el hecho garantizar el trabajo como un derecho, no solo significa la posibilidad de obtener un salario para el sustento sino también es el principal mecanismo para generar inclusión. Por lo tanto, la integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y de su familia.

Ante este punto, la Corte Constitucional (2019) mencionó que la doctrina ha expresado que el despido en virtud de una enfermedad, es una conducta que lesiona los derechos constitucionales como el derecho a la salud y el derecho a la tutela judicial efectiva; y es precisamente por esto, que la doctrina aboga para que no se mantenga la interpretación restringida del concepto de discapacidad únicamente a las personas que tengan un examen de calificación de invalidez.

De lo anteriormente mencionado, se tiene que tanto el Estado como los particulares deben facilitar las condiciones para que las personas que estén afectadas por la salud puedan ejercer su trabajo en condiciones dignas.

El segundo punto en que se centró la Corte Constitucional (2019) fue en la protección del trabajo, sin importar la modalidad del mismo, esto es, quien contrata una prestación personal, bien sea de manera o no subordinada, adquiere una relación relevante a la luz de la Constitución.

En una sentencia de unificación, la Corte expresó:

La Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes” (Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional, SU 040, 2018)

El tercero fue acerca de los principios fundamentales del artículo 53 de la Constitución aplicables al contrato laboral, de los cuales, el último consta de la estabilidad en el empleo, que refleja la seguridad de no ser removido del trabajo siempre y cuando haya observancia en las condiciones previamente fijadas por la ley y el empleador. Esta seguridad se refuerza en

situaciones que históricamente han sido razones de despido como la maternidad, el ejercicio de acciones sindicales, la discapacidad y entre otras.

Frente al numeral demandado que es el 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que trata de una justa causa de despido por una enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite al trabajador, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, la Corte Constitucional (2019) se pronunció afirmando que el despido no se ejerce automáticamente, ya que el despido está reglamentado por varias normas del ordenamiento jurídico.

Así que, frente a las incapacidades superiores a los 180 días, hay varios escenarios que ilustran la situación de los trabajadores y que restringen las interpretaciones de la causal: primero está el trabajador que sufrió una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, lo que conlleva a la obtención de una pensión de invalidez, el segundo escenario es que el empleado pierda menos del 50% de su capacidad laboral y pueda regresar a laborar, ante este caso, el empleador debe reincorporar al trabajador en el mismo cargo que desempeñaba o en otro cargo pero acorde a su situación de discapacidad, teniendo en cuenta los conceptos médicos; y el tercer escenario, es cuando al empleador le sea imposible realizar ajustes razonables, traslados o capacitaciones. Así las cosas, resulta imposible reintegrar y se materializa la posibilidad del numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, la función del Inspector de Policía es fundamental en este precepto, toda vez que vigila que se cumplan con las disposiciones constitucionales. El mismo tiene una función

especial en relación con los trabajadores que cuenten con estabilidad laboral reforzada y es de revisar que las obligaciones establecidas en el artículo 16 del decreto 2351 de 1965 y el artículo 17 del decreto 2177 de 1989, se cumplan, dichos artículos indican que el empleador debe reubicar al trabajador una vez se venza la incapacidad y el mismo no haya perdido más del 50% de su capacidad laboral.

En caso de que el empleador cumpla con sus obligaciones frente al trabajador incapacitado y aun así es necesario el despido por justa causa, debe seguir el procedimiento plasmado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 puesto que son personas que en virtud de su situación tienen estabilidad laboral reforzada.

Dicho procedimiento implica que el despido sea avalado por el Ministerio de Trabajo.

3.2.4.3 Postura consolidada actual de la estabilidad laboral reforzada

Dado todo lo anterior, la Corte Constitucional (2019), reconoció la modificación de la postura tanto legal como jurisprudencial por el pasar de los años en virtud de la estabilidad laboral reforzada, se centró en anunciar ciertas sentencias que reiteran el alcance actual de la estabilidad laboral reforzada, mencionado anteriormente y demostró que ya hay una posición consolidada frente a la estabilidad.

Fue entonces a partir de la Sentencia T 470 de 1997 en donde la Corte Constitucional (1997) se refirió al concepto, como derivación del artículo 53 de la Constitución y anunció que si bien existía el derecho general a la estabilidad del empleo, también había casos en donde este derecho era más fuerte y por lo tanto era un derecho constitucional.

Por lo tanto, dicha sentencia fue la que desarrolló la idea de que el derecho no sólo asistía a las personas vinculadas mediante un contrato laboral a término indefinido sino también tomaba importancia en los contratos a término fijo, en la Sentencia T 449 de 2008, la Corte Constitucional (2008), nuevamente reiteró la estabilidad laboral reforzada en todo tipo de contrato y especificó que en los contratos a término fijo, el empleador tiene prohibido despedir unilateralmente en el plazo inicialmente pactado, así que, si no hay una justa causa para despedir al trabajador, el empleador tiene la obligación de renovar el contrato y así como las dos mencionadas anteriormente, este primer elemento lo reiteró la Corte Constitucional (2019) y finalmente en la Sentencia SU 049 de 2017, de la Corte Constitucional (2017), se unificó la jurisprudencia en cuanto a la estabilidad ocupacional reforzada, que se refiere al derecho de los trabajadores a permanecer en el empleo con independencia del contrato y con independencia de la subordinación.

La Corte Constitucional (1997), mediante Sentencia T 470 de 1997 también, desarrolló el concepto acerca de la prohibición de despedir a una persona en virtud de una limitación, salvo autorización de la Oficina del Trabajo y mencionó que la indemnización en caso de incumplimiento, equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones o indemnizaciones y sin perjuicio del reintegro porque la indemnización se debía a la sanción por el hecho de no pedir permiso a la Oficina de Trabajo.

En caso de comprobar el despido, sin autorización de la Oficina de Trabajo de una persona que cuenta con estabilidad laboral reforzada, el juez debe reconocer la ineficacia del despido, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir, el reintegro en un cargo igual o mejor al que el trabajador desempeñaba, sin que él mismo ponga en riesgo su salud y la indemnización correspondiente.

Posteriormente, la Corte Constitucional (2019) recordó que los empleadores deben abstenerse de impartir órdenes que puedan afectar la salud de los trabajadores por el respeto a la dignidad. Asimismo, los empleadores deben reubicar al trabajador si durante el trabajo, la persona sufre disminuciones en su capacidad física y aclaró que la protección no solo es frente a las personas discapacitadas sino también frente a las que estén en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, bien fuera física o mental.

Caso distinto ocurre, cuando la reubicación dificulta excesivamente el desarrollo de la empresa o la prestación del servicio, ahí, el derecho a ser reubicado debe ceder, siempre y cuando el empleador haya puesto en conocimiento la situación al trabajador y le haya dado opciones razonables.

Anteriormente, para que la estabilidad laboral reforzada fuera efectiva, se tenía que probar que el despido había sido en razón de la discapacidad, puesto que debía haber un nexo causal entre la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Pero en Sentencia de tutela, T 1030 de 2007, la Corte Constitucional (2007) argumentó que el hecho de demostrar la conexidad entre el despido y la discapacidad era una carga excesiva para el trabajador, así que, concluyó que era el empleador el que debía probar que el despido tenía su fundamento en otras razones diferentes a la discapacidad y que si el empleador no pedía autorización al Ministerio de Trabajo, se presumía que la decisión se había tomado por las condiciones de salud del trabajador.

Así las cosas, la Corte Constitucional (2019) resumió los elementos principales que hacen parte del principio de la estabilidad laboral reforzada, entre ellos, el derecho a conservar el trabajo, a no ser despedido por la condición de salud, a permanecer en el empleo hasta que se requiera, siempre y cuando no haya una causal objetiva de despido y a que la autoridad competente autorice el despido.

Posteriormente, con la Sentencia T 364 de 2016, la Corte Constitucional (2016), analizó frente a quienes se aplicaba la estabilidad laboral reforzada, donde primero afirmó que la ley 362 de 1997 únicamente protegía a los trabajadores que ya con calificación pudieran evidenciarse una pérdida de capacidad laboral, pero jurisprudencialmente se otorgó la protección reforzada a las personas que están en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su salud.

Asimismo, en la Sentencia SU 049 de 2017, la Corte Constitucional (2017) unificó la jurisprudencia en lo mencionado anteriormente y advirtió también que la estabilidad laboral reforzada no era una garantía proveniente únicamente de la ley 361 de 1997, ni que era exclusiva de quienes habían sido calificados, sino que se aplicaba a las personas que tengan una afectación a la salud que les impida o dificulte el desempeño en sus labores en condiciones normales.

3.2.4.4. Choque de trenes. A pesar de la Corte Constitucional (2019) se encargó de ilustrar en varias sentencias de forma reiterada el alcance actual de la estabilidad laboral reforzada, también se encargó de mostrar la divergencia de posturas que existe entre ella y entre la Corte Suprema de Justicia frente a este tema.

Por un lado, la Corte Suprema de Justicia (2018), mediante Sentencia de 2018, radicado n° 54400 consideró que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, debía ser aplicado a las personas que presentaran una limitación de grado superior a la moderada, esto es, que la pérdida de capacidad laboral fuera igual o superior al 15%, pues aseguró que la garantía era de carácter especial.

De igual forma la Corte Suprema de Justicia (2018) en otra Sentencia del 11 de abril de 2018, radicado n°53394, estableció que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohibió el despido del trabajador en situación de discapacidad, puesto que la invocación de una justa causa legal excluye la consideración discriminatoria del despido, así que, cuando se alega una

justa causa enerva la presunción discriminatoria y por lo tanto no hay que pedir permiso al inspector de trabajo.

Finalmente, adujo la Corte Suprema de Justicia que para que se configure un despido discriminatorio, es necesario que al momento de la terminación del contrato el trabajador tenga una limitación en la salud, que sea moderada, severa o profunda y que sea además conocida por el empleador. Es decir, que el trabajador debe sufrir una pérdida de capacidad laboral específica y además debe estar acreditada para que sea beneficiario de la ley 361 de 1997, pues el quebrantamiento en la salud de manera temporal, no es suficiente para que se aplique la ley.

La Corte Constitucional (2019) por el contrario consideró que cualquier persona que sufra una afectación a la salud que dificulte el desempeño laboral, goza de estabilidad laboral reforzada, incluso si el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente puede ser beneficiario del principio.

De igual modo, había divergencias con el pago de la indemnización del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 y la sentencia SU 049 de 2017, se encargó de unificar jurisprudencia constitucional. Aun así, es notorio la diferencia de posturas que tienen ambas cortes frente a la estabilidad laboral reforzada, lo cual puede generar inseguridad jurídica y demostrar un sistema dividido.

3.2.4.5 Exequibilidad condicionada. Luego de la divergencia entre las posturas, la Corte Constitucional (2019) se centró en analizar el cargo de la demandante acerca de la violación al derecho del trabajo por numeral 15 del artículo 62, en primer lugar, la Corte Constitucional (2019) reconoció el derecho al trabajo como principio, valor y derecho de alta importancia y los demás normas y principios que se derivan de él, pero también enunció que el contrato de trabajo tiene como objetivo la productividad en un sistema económico y argumentó que bajo esta última idea, se puede terminar el contrato por una justa causa en virtud del numeral 15 del artículo 62 del Código porque dicho numeral no es automático, toda vez que, como se mencionó anteriormente, cuando el trabajador se recupera de su estado de salud, el empleador debe reinstalar al trabajador en el mismo cargo y debe proporcionar un trabajo compatible a sus aptitudes, aunque implique realizar cambios en el personal, porque de no cumplir con estos requisitos, el despido será ineficaz, pero si hay una razón constitucional como por ejemplo que la reubicación del trabajador desborda la capacidad de la empresa o que la reubicación impida el desarrollo de la actividad, la reubicación cede ante el interés de la empresa, siempre y cuando el empleador haya dado la oportunidad al trabajador de proponer soluciones a la situación.

Según la Corte Constitucional (2019), el artículo 17 del Decreto 2177 de 1989 establece que a los trabajadores en estado de invalidez física, sensorial o mental, que no se les reconozca pensión de invalidez, se les deben de asignar funciones de acuerdo con sus capacidades o trasladarlos a un cargo con la misma remuneración, siempre que la incapacidad no impida realizar las nuevas funciones.

Luego, la Corte Constitucional (2019) se encargó de definir a la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental toda vez que su reconocimiento se desprende de las normas constitucionales, entre ellas, el artículo 1 de la dignidad humana, el artículo 13 de la igualdad, el 25 acerca del derecho al trabajo, el artículo 47 de la integración social, el artículo 48 de la seguridad social, el 53 de los principios mínimos fundamentales del trabajo, el 93 y 94 sobre los tratados internacionales y el artículo 95 de la solidaridad.

Derivado del derecho, los elementos que se protegen son: el derecho a conservar el trabajo, a no ser despedido en virtud de la debilidad manifiesta, a permanecer en el empleo hasta que se necesite, siempre que no haya una causal objetiva de terminación del contrato y a que la autoridad competente autorice previamente el despido con la verificación de la causal y con la verificación de que el despido no proviene de la situación del trabajador.

Seguidamente, la Corte Constitucional (2019) se centró en analizar cada componente del numeral, el primero de ellos es la enfermedad contagiosa no profesional, aunque se pueda convertir en un criterio discriminatorio, no viola el derecho al trabajo, toda vez que es un criterio objetivo, que debe ser certificado médicamente y que crea un riesgo en la comunidad, así que, dicho apartado trata de preservar la salud del trabajador enfermo y de los demás trabajadores sanos.

Por otro lado, la incapacidad del trabajador también debe estar certificada, así que, si hay lugar a la pensión por invalidez, se puede terminar la relación laboral, pero si no hay lugar a la misma, se debe verificar que la persona efectivamente no puede laborar teniendo en cuenta

3 componentes, a saber, la naturaleza de la enfermedad, su capacidad laboral y el riesgo propio o para los demás que pueda generar. Además de lo anterior, el despido, solamente podrá ejecutarse después de que transcurran los 180 días y después de que se agoten las opciones razonables.

El segundo componente del numeral son las enfermedades crónicas, de larga duración y progresión lenta, que también tienen una carga discriminatoria, pero dicho componente no se enmarca únicamente en el derecho laboral sino que involucra la salud pública y la sostenibilidad en el sistema de seguridad social, pero principalmente en el derecho laboral, es necesario la diferencia de tratamiento frente a las personas sanas y es por ello que se exige: primero, la adaptación de los puestos de trabajo de las personas en situación de debilidad manifiesta respecto de sus capacidades y segundo la extinción del contrato de trabajo únicamente por razones objetivas y previamente analizadas. Teniendo en cuenta lo anterior y que debe verificarse la capacidad para trabajar del sujeto bajo concepto médico, el transcurso de los 180 días y el cumplimiento de las cargas del empleador, la Corte Constitucional (2019) encontró que no se violó el derecho al trabajo bajo este componente.

El tercer componente es que si bien las razones objetivas que habilitan la terminación del contrato con justa causa se relacionan con la enfermedad y el deterioro en la salud, es el criterio médico el que debe indicar dicha afectación y el que rendirá el concepto frente a la enfermedad. También es necesario establecer la incapacidad igual o superior a 180 días y el cumplimiento de las obligaciones del empleador mencionadas anteriormente, por lo tanto, dicha disposición en virtud de la Corte Constitucional (2019), tampoco violó el derecho al trabajo.

La cuarta tiene que ver con la lesión que impide al trabajador, realizar las actividades que antes hacía pero acá también se genera la protección y por lo tanto, surgen las obligaciones del empleador, así que, frente a este estado, para la Corte Constitucional (2019), el numeral no resultó violatorio del artículo 25.

Si bien es cierto, todas las condiciones mencionadas anteriormente, podrían ser objeto de discriminación por parte de los trabajadores, la jurisprudencia y la ley ha protegido la manera de la terminación de contrato de los trabajadores que están en una situación de debilidad manifiesta.

No obstante, la Corte Constitucional (2019) reconoció que el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no dice quién es la autoridad competente para autorizar el despido, ni incluye un mecanismo de reparación ante el despido injusto, por lo tanto, reconoció la incongruencia en cuanto a la regulación puesto que diseña un mecanismo protector para las personas en situación de debilidad manifiesta pero no consagra las consecuencias reparadoras.

Bajo estas circunstancias, la norma parece ir en contra del principio de estabilidad laboral reforzada, que forma parte del derecho al trabajo y por lo tanto generaría un efecto inconstitucional en la norma, pero la declaratoria de inconstitucionalidad generaría un vacío constitucional, fue allí entonces en donde la Corte Constitucional (2019) analizó que tal como

lo estipula la Sentencia C 325 de 2009, cuando haya inconstitucionalidad debe valorarse también la generación de vacíos e inconsistencias normativas que generaría la declaratoria.

Por lo tanto, en este caso, si se declara inexecutable el texto, podría resultar más gravoso, primero, eliminaría la posibilidad de que el empleador pueda despedir con justa causa a un trabajador que lleva más de 180 días incapacitado, a pesar de que el empleador tenga razones constitucionales para despedir al trabajador, lo que generaría entonces una obligación indeterminada desequilibrada e injusta para el empleador, pues en este caso, se tendría que pagar el salario, sin recibir la contraprestación del trabajo como tal y segundo, si se elimina, se restaría la protección al enfermo pues eliminaría la garantía de la estabilidad laboral relativa.

Es por lo anterior que la Corte Constitucional (2019) encontró que el fallo condicionado debía ser la medida más razonable en este caso porque la norma debe ser completada, de manera que el despido del trabajador en virtud de la condición de salud y sin la autorización de la Oficina de Trabajo, no tendrá efectos jurídicos y en caso de que el empleador omita la disposición, aparte de que el despido queda sin efectos, debe pagar una indemnización de 180 días, sin contar con las demás prestaciones e indemnizaciones que hubiere lugar en el Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Constitucional (2019) entonces reunió los requisitos necesarios para que la norma fuera exequible bajo el siguiente entendimiento: primero, de acuerdo con la Ley 1610 de 2013, se designó al Inspector de Trabajo como la autoridad competente para autorizar o no el despido de un trabajador que esté en situación de debilidad manifiesta; segundo, reafirmó que la forma para prevenir la discriminación laboral, está consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, artículo declarado exequible por la sentencia C 531 de 2000, pero explicó que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no requiere fusión con los preceptos del artículo 26, sino que simplemente en el artículo 26 consagra la consecuencia en caso de incumplimiento de los deberes que tiene el empleador y el artículo 62 habla de las justas causas de despido, sin que sea necesario fusionar ambos artículos, tercero, aclaró que el hecho de solo indemnizar al empleador, no es suficiente para salvaguardar los derechos de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, por lo tanto, para garantizar la protección, es necesario también reintegrar al trabajador; cuarto, concluyó que no es posible acudir a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para orientarse sobre la materia ya que como se mencionó anteriormente, esta corporación utiliza un criterio muy distinto, utiliza como fundamento el decreto 2463 de 2001, derogado por el decreto 1352 de 2013 y no tiene en cuenta los fundamentos legales ni constitucionales vigentes que protegen a una persona en situación de debilidad manifiesta.

En síntesis, el numeral en mención sigue estando vigente cuando:

- El trabajador no tiene calificación de pérdida de capacidad laboral, no recupera su calidad laboral y no puede ser reintegrado.
- También cuando la pérdida de capacidad laboral es parcial o el trabajador no cumple con los requisitos para acceder a la pensión de invalidez y no puede ser reintegrado.

Así pues, en los dos casos señalados anteriormente, el empleador puede despedir al trabajador aduciendo una justa causa siempre y cuando el dictamen determine que el trabajador no puede seguir desempeñando sus labores y sea imposible el reintegro sin afectar el cumplimiento de las actividades laborales y sin poner en riesgo la integridad del trabajador.

3.2.5 Criterios para autorizar la terminación de contrato de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. Posterior a la sentencia C 200 del 15 de mayo de 2019, el Ministerio de Trabajo (2019), expidió la circular 0049 de 2019 para fijar el lineamiento institucional en donde se determinan los criterios que hay que tener en cuenta por parte de los Inspectores de Trabajo para otorgar el permiso de terminación del contrato laboral a una persona que esté acogida por el fuero de salud.

Dicha circular (2019) reiteró que el mandato legal que le dio la Corte Constitucional al Ministerio de Trabajo fue de verificar, constatar y analizar si la solicitud de terminación de contrato estuviera ajustada a los supuestos normativos, pero que el Ministerio no debe calificar ni declarar derechos, simplemente crea una presunción de despido justo.

Asimismo, insistió en que la estabilidad laboral no se limita a las personas que están calificadas con pérdida de capacidad laboral o a las que cuenten con certificación, sino que la estabilidad se aplica a cualquier persona que se le dificulte sustancialmente el desempeño en sus labores.

Posterior a ello, el Ministerio del Trabajo, por medio de la circular (2019), aclaró que el Inspector de Trabajo, debe constatar la justa causa, analizar si se respetó el derecho a la defensa y el derecho a la contradicción, independiente si la debilidad manifiesta es sobreviviente o anterior a la relación laboral e independiente si la debilidad es de origen común o profesional.

Por lo tanto, lo anterior se refiere a que antes de tomar una decisión acerca del despido, el Inspector debe evaluar el debido proceso y para que sea válido el despido se deben cumplir unos requisitos, lo primero es que el empleador le haya dado la posibilidad al trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se pretende despedir a la persona, de igual manera la causa que se alega ante el Ministerio debe ser la misma que se alegó al trabajador, segundo, se debe demostrar la inmediatez y razonabilidad del tiempo en que se descubrió la causal y en el que se alegó la misma ante el Ministerio, tercero, la justa causa de despido invocada por el empleador, debe estar contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, pero el inspector no puede calificar las conductas, sino que simplemente verifica si la causal se ajusta al Código Sustantivo, cuarto, si la justa causa invocada es el bajo o deficiente rendimiento, deberá el empleador demostrar la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, finalmente y cumplidas las condiciones mencionadas, el Inspector puede autorizar el despido.

Ahora, cuando el empleador alega una causal objetiva, que son las mismas que rigen para cualquier otro trabajador, debe solicitar por escrito la autorización y debe allegar al Ministerio los documentos que esclarezcan los hechos de la causal.

Si se invoca expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada y el trabajador ha adquirido la discapacidad durante el tiempo de la labor o tenga debilidad manifiesta, el empleador además debe demostrar que trató de rehabilitarlo y asimismo oficiar la EPS o a la ARL donde se encuentra afiliado el trabajador, finalmente si la causal no obedece a la condición de debilidad del trabajador sino que es objetiva, el Inspector podrá autorizar el despido.

Si por el contrario, no hay una justa causa de despido, pero la discapacidad o la situación del trabajador es incompatible o insuperable con el cargo que desempeña, el empleador debe acreditar que realizó los ajustes tanto administrativos como organizacionales para rehabilitar y reincorporar al trabajador, también debe motivar las razones por las cuales la condición del trabajador es incompatible con la empresa.

La circular (2019) posteriormente definió la función del Inspector, quién debe revisar unos aspectos importantes, primero, que la empresa haya implementado el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, segundo, debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para verificar si el trabajador acudió a los tratamientos médicos y a las terapias para la rehabilitación y recuperación de su salud, tercero, debe verificar si el empleador acató con las órdenes médicas impuestas al trabajador, cuarto, debe oficiar nuevamente a la

Administradora de Riesgos Laborales para que la misma valide que el empleador realizó un proceso de rehabilitación, que ilustre todas las acciones y los recursos que implementó la empresa para lograr rehabilitar al trabajador.

Para analizar el punto mencionado, el Inspector debe prestar especial atención en la discriminación de cargos en la empresa, esto es, el organigrama, en la existencia de los estudios de los puestos de trabajo y en la existencia de las actividades de inducción y entrenamiento en concordancia con las aptitudes del trabajador y por último, debe analizar la adaptación del puesto y de los cambios administrativos de acuerdo con la capacidad del trabajador, así como las acciones realizadas por la empresa para rehabilitar al trabajador en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Finalmente, luego de analizar el proceso, debe estudiar las razones que dio el empleador para argumentar que la discapacidad o la debilidad manifiesta del trabajador es incompatible o insuperable con el cargo o con la empresa y en caso de que el Inspector considere que se agotaron las etapas, puede dar la autorización de despido.

Una vez realizada la solicitud de terminación, el Inspector enviará por correo electrónico y por solicitud escrita el inicio del trámite, dentro los siguientes 5 días hábiles luego de la solicitud, luego, en caso de que el empleador esté invocando una justa causa de despido o una causa objetiva, el Ministerio tiene 15 días hábiles para responder la solicitud, en caso de que el empleador alegue que la discapacidad o la debilidad es insuperable al cargo o a la empresa, el Ministerio tendrá 30 días hábiles para decidir.

Para interponer recurso de apelación o de reposición, el término es de 10 días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación de la autorización o negación.

4. CONCLUSIONES

Frente al debido proceso para aplicar sanciones disciplinarias, se puede entonces evidenciar dos temas importantes que quedan abiertos a cada empresa debido a que cada una de ellas tiene que establecer: primero, el procedimiento para imponer sanciones, esto es, el procedimiento con los pasos anteriormente mencionados, respetando los principios que guían el debido proceso; pero, realmente los pasos no están desarrollados de manera completa, no es muy claro si todas las etapas del proceso se pueden hacer el mismo día, o en cuánto tiempo, existen vacíos en los plazos o términos, por ejemplo no hay claridad sobre el plazo que debe transcurrir entre el conocimiento del hecho que dio pie a la justa causa y audiencia de descargos o el plazo final entre la comisión del hecho y el despido. La Corte Constitucional solo hace referencia a la inmediatez que debe existir entre el hecho y la sanción disciplinaria, dejando así lo demás abierto a la subjetividad. Si bien podría inferirse que el empleador debe realizar el proceso con celeridad para cumplir con la inmediatez entre el hecho y la sanción, no hay claridad sobre cuánto tiempo podría transcurrir para no vulnerar un derecho al trabajador por la falta de inmediatez. Es ambiguo el término.

Por otro lado, de acuerdo con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que trae a colación las justas causas para despedir a un trabajador, dicho numeral, deja abierta la posibilidad de incluir más justas causas y faltas, que a juicio de la compañía resulten incompatibles o graves con las labores desempeñadas en la empresa, numeral que puede resultar beneficiante a la compañía debido a que pueden existir unas causales que no están cubiertas por el Código, y que para el desarrollo de la actividad de la compañía pueden ser consideradas graves. El reglamento debe ser realizado con intervención ajena cuando se haya establecido así en el pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con los trabajadores, con el fin de garantizar sus derechos. De lo contrario, el empleador podrá hacerlo por sí mismo pero en caso de que se entienda que las disposiciones propuestas pueden afectar directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario para hacer efectiva su participación.

Este punto puede resultar problemático para las empresas que no tienen un Reglamento Interno de Trabajo porque tienen pocas personas laborando y no resulta necesario tener uno, debido a que, necesariamente deben acogerse a las causales generales del artículo 62; pero puede decirse que partiendo del numeral 6 del mismo artículo, estos empleadores podrían pactar en los contratos individuales con sus trabajadores que faltas serán consideradas graves y cuáles serán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora, tanto para el debido proceso en las relaciones laborales pero más que todo en el debido proceso para terminar con justa causa el contrato de trabajo a una persona que tiene estabilidad laboral reforzada en virtud del fuero de salud, la mayoría de temas se encuentran

desarrollados por la jurisprudencia, cosa que resulta problemática debido a que las altas Cortes pueden tener posiciones contrarias, lo que nuevamente nos lleva al escenario de la incertidumbre.

Es notorio como la Corte Suprema de Justicia ha empezado a dar pasos hacia un cambio de postura jurisprudencial, en lo que se refiere a la jurisdicción ordinaria, toda vez que comprende que el permiso del Ministerio del Trabajo para despedir un trabajador protegido por un fuero de salud, solamente es necesario cuando la desvinculación se origine en el hecho mismo de la discapacidad.

Así, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1360 de 11 de abril de 2018, manifestó:

La invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL1360, 2018)

Partiendo de la posición de la Corte Suprema de Justicia, dicha concepción de la estabilidad laboral reforzada resulta más racional, debido a que muchos de los trabajadores se aprovechan de su condición para disminuir su trabajo, para cometer faltas disciplinarias, para dejar de cumplir con las tareas asignadas, entre otras cosas; todo esto, debido a que tienen una

estabilidad reforzada que evita que puedan ser removidos del cargo, aunque haya una justa causa de despido, así que, a juicio de la Corte Suprema, cuando hay una justa causa de despido, no hay que solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo, debido a que el trabajador incurre en una causa suficiente para terminar el contrato de trabajo, que a juicio personal parece una posición más racional; ya que el empleador debe probar que el trabajador incurrió en una justa causa o falta grave para terminar el contrato de trabajo, y que la terminación del mismo no se realizó en razón de la discapacidad.

Es una realidad que cuando las personas tienen fuero, el Ministerio de Trabajo es muy reacio a conceder el permiso para despedir con justa causa a la persona con estabilidad, así que, casi que termina siendo imposible remover del cargo y de la empresa a un trabajador con fuero, aunque haya cometido conductas graves.

Otro punto importante de la Corte Suprema de Justicia, que resulta importante señalar, es el hecho de que el empleador deba tener conocimiento de la situación del empleador, debido a que resultaría injusto que el empleador sea demandado, sin tener conocimiento de la debilidad manifiesta o de la discapacidad del trabajador.

Cabe resaltar que frente a la posición de la Corte Suprema de Justicia diferimos sobre el requisito del certificado de la pérdida de capacidad laboral para que la persona tenga debilidad manifiesta, toda vez que este trámite en ocasiones resulta complicado, demorado y muchos trabajadores no tienen conocimiento del mismo o no tienen los recursos para hacer el trámite.

Frente a las posiciones contrapuestas de las dos cortes se debe concluir que la posición que debemos acoger sobre la terminación de contrato a personas con estabilidad laboral reforzada es la de la Corte Constitucional; ya que si bien puede entenderse que las cortes están a un mismo nivel jerárquico, es la Corte constitucional quien tiene la guarda e interpretación de la Constitución Política. Si analizamos los argumentos presentados por la Corte Constitucional esta tiene un enfoque más garantista frente al trabajador ya que busca proteger en gran medida los derechos de las personas en condición de invalidez ya que pueden ser más vulnerable a ser despedidos. En razón de lo anterior, la Corte extiende el fuero de salud o estabilidad laboral reforzada a todos los trabajadores que tengan contrato de servicios o a término fijo que tengan alguna incapacidad o discapacidad aun si no tienen el certificado de calificación de la pérdida de capacidad laboral; y que en caso tal de que el empleador quiera terminar el contrato de trabajo debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo.

Si bien la posición de la Corte puede ser garantista y la más adecuada para cubrir en gran medida los derechos de las personas con discapacidad, el permiso que confiere el Ministerio del Trabajo representa un gran desafío para los empleadores ya que es un trámite necesario si se quiere terminar un contrato de trabajo, pero es un trámite que toma mucho tiempo y que el Ministerio se abstiene en muchos casos dar; dejando así al empleador sin alternativas frente a un trabajador que comete faltas graves y realiza conductas no permitidas que son justa causa para terminar el contrato pero que en su condición lo protege frente a la pérdida del mismo.

Así pues, tener un trabajador con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, puede no ser atractivo para un empleador, debido a que si ese trabajador comete una conducta grave puede resultar difícil y demorado terminarle el contrato de trabajo. Además, el legislador no le otorga muchas opciones a los empleadores, si no que por el contrario solo puede terminarse el contrato si obtiene un permiso por parte del Ministerio, que como ya se expuso es difícil obtenerlo. Si bien con el permiso se pretende proteger a los trabajadores con fuero de salud para que estos no sean despedidos por su condición; puede generar el efecto contrario al hacer difícil la terminación del contrato de trabajo a estas personas.

5. Bibliografía

Real Academia Española. Definición “sanción” Recuperado de:

<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-de-dudas/definiciones>.

Real Academia Española. Diccionario del español jurídico. “Causa justa”. Recuperado de:

<https://dej.rae.es/lema/causa-justa>.

Rodríguez, E. *El poder disciplinario y la negociación colectiva*. Granada, España:

Comares.SL.

Conti, A. *Manual del derecho laboral*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado.

LEGIS Editores S.A. *Cartilla laboral 2016*, p 343. 30a edición.

LEGIS Editores S.A. *Cartilla laboral 2018*.

Código Sustantivo del Trabajo. [Código] (1951) Título IV capítulo 1 Artículo 104.

Código Sustantivo del trabajo. [Código] (1951) Capítulo VI, artículo 61, subrogado L. 50 de 1990, art 5°.

Código Sustantivo del trabajo. [Código] (1951) Capítulo VI, artículo 62, subrogado D.L. 2351 de 1965 art 7°.

Código Sustantivo del Trabajo, [Código] (1951) Capítulo VI artículo 62 numeral 6.

Código Sustantivo del Trabajo, [Código] (1951) Capítulo VI artículo 65 Modificado. L. 789 de 2002 art 29.

Código Sustantivo del trabajo. [Código] (1951) Capítulo II artículo 200.

Código Sustantivo del Trabajo, [Código] (1951) Capítulo II art 199. Modificado. L. 1562/2012 artículo 3°.

Código Sustantivo del Trabajo [Código] (1951) Título IV, capítulo 1 artículo 108.

Senado de la República. (Febrero 7 de 1997) Artículo 26 [Título IV]. *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones.* [Ley 361 de 1997]. D.O 42.978.

Congreso de la República. (Febrero 27 de 2013) Artículo 2, literal 1 [Título II]. *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* [Ley 1618 de 2013]. D.O. 48.717.

Senado de la República. (Diciembre 23 de 1993) Artículo 38 [Capítulo III]. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.* [Ley 100 de 1993]. D.O 41.148.

Ministerio del trabajo. (12 de agosto de 2014) Artículo 1. *Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.* [Decreto 1507 de 2018]. D.O 49.241.

Ministerio del trabajo. (12 de agosto de 2014) Artículo 3. *Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.* [Decreto 1507 de 2018]. D.O 49.241.

Ministerio del trabajo. (12 de agosto de 2014) p. 8. *Por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.* [Decreto 1507 de 2018]. D.O 49.241.

Ministerio de Trabajo. (1 de agosto de 2019). P. 1-11. *Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.* [Circular 049 de 2019]. Recuperado de: <http://anthoc.org/images/pdf/2019/circular-no-049-de-2019-despido-fuero-salud-laboral.pdf>

Corte Suprema de Justicia. Sentencia 38855 de agosto 28 de 2012. (MP. Carlos Ernesto Molina Monsalve; agosto 28 de 2006).

Corte Suprema de Justicia. Radicado n° 54400 del 14 de febrero de 2018. Citado por: Corte Constitucional en la Sentencia C 200 de 2019 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: mayo 15 de 2019).

Corte Suprema de Justicia. Radicado n°53394 del 11 de abril de 2018. Citado por: Corte Constitucional en la Sentencia C 200 de 2019 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: mayo 15 de 2019).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-200 de 2019 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: mayo 15 de 2019)

Corte Constitucional. Sentencia C 341 de 2014. (M.P. Mauricio González Cuervo: junio 04 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 016 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz: febrero 04 de 1998).

Corte constitucional de Colombia. Sentencia C 386 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell: abril 05 de 2000).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 299 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz: junio 17 de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 079 de 1996 (M.P. Hernando Herrera Vergara: febrero 29 de 1996).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 934 de 2004 (M.P. Jaime Córdoba Triviño: septiembre 29 de 2004).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 478 de 2007 (M.P. Rodrigo Escobar Gil: junio 13 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: agosto 20 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 124 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería: febrero 28 de 2003).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 025 de 2009 (M.P. Rodrigo Escobar Gil: enero 27 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 589 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: julio 25 de 2012).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 079 de 1996 (M.P. Hernando Herrera Vergara: febrero 29 de 1996).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: septiembre 25 de 1997).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 622 de 2007 (M.P. Rodrigo Escobar Gil: agosto 14 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 086 de 2019 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez: febrero 27 de 2019).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 762 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez: octubre 29 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 337 de 2016 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: junio 29 de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 289 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: abril 18 de 2012).

Corte constitucional de Colombia. Sentencia C 341 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo: junio 04 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-320 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos: junio 21 de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 018 de 2017 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: enero 20 de 2017).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 544 de 2015 (M.P. Mauricio González Cuervo: agosto 21 de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 393 de 2017 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger: junio 21 de 2017).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 075 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: febrero 07 de 2011).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-320 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos: junio 21 de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: mayo 08 de 2008).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 1038 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: diciembre 04 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU 040 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger: mayo 10 de 2018).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU 049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa: febrero 02 de 2017).

