

**LAS JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO EN LA ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA  
CASO DE ESTUDIO**

ALVARO JAIR FERNÁNDEZ NOGUERA  
CARLOS OLMEDO QUIJANO MORANT

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2012**

**LAS JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO EN LA ESTABILIDAD LABORAL  
REFORZADA  
CASO DE ESTUDIO**

ALVARO JAIR FERNÁNDEZ NOGUERA  
CARLOS OLMEDO QUIJANO MORANT

Trabajo de grado para optar al título de  
Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO:  
IVÁN MAURICIO LENIS CASTRO

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2012**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. RESUMEN</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>3. EL CASO</b>	<b>6</b>
<b>4. ANALISIS DEL CASO</b>	<b>9</b>
4.1 POSICIÓN DE LA EMPRESA	9
4.2 POSICIÓN DEL TRABAJADOR	11
<b>5. SOLUCIÓN DEL CASO</b>	<b>12</b>
5.1 EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO.	12
5.2 LAS DIFERENTES CIRCUNSTANCIAS DE ESTABILIDAD LABORAL O PROTECCIÓN ARGÜIDAS POR EL EX TRABAJADOR.	14
5.2.1 Protección en conflictos colectivos – presentación del pliego de peticiones (fuero circunstancial)	14
5.2.2 Protección por Discapacidad – Enfermedad:	15
5.2.3 Protección por ser padre cabeza de familia:	17
5.3 LAS VÍAS JUDICIALES.	19
<b>6. GUIA DEL PROFESOR</b>	<b>21</b>
6.1 RESUMEN DEL CASO.	21
<b>7. OBJETIVOS PEDAGOGICOS DEL CASO.</b>	<b>22</b>
<b>8. FICHA TECNICA</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>25</b>

## 1. RESUMEN

La Compañía Constructora ORTUA S.A. despide al Señor Pedro Pérez porque en diligencia de descargos acepta que entregó materia prima de la empresa a un tercero por \$200.000.000 sin autorización de su superior jerárquico o sin que ésta haya sido cancelada con anterioridad.

El ex trabajador presenta acción de tutela contra su empleador argumentando que fue despedido encontrándose en estado de debilidad manifiesta por (i) estar enfermo, (ii) porque en la diligencia de descargos no estuvo acompañado por dos miembros del sindicato al cual se encuentra afiliado; (iii) porque el sindicato al que se encuentra afiliado presentó pliego de peticiones y (iv) porque es padre cabeza de familia y tiene hijos menores bajo su cuidado.

**PALABRAS CLAVES:** Descargos, Fuero, Padre Cabeza de Familia

## 2. INTRODUCCIÓN

A partir del proceso disciplinario de un trabajador en una empresa privada, se abordan diferentes fueros de estabilidad laboral como son el fuero circunstancial, fuero por discapacidad médica, por ser padre cabeza de familia enfrentados al debido proceso constitucional dadas las circunstancias fácticas.

De esta manera se ha construido el caso con el objeto de analizar la figura de la estabilidad laboral de los trabajadores en diferentes circunstancias versus una justa causa contemplada en la normatividad y la prevalencia de la una sobre la otra.

Igualmente se analizan las vías mediante las cuales se pueden desarrollar las controversias jurídicas entre empleador y trabajador, bien sea por la vía constitucional a través de la acción de tutela o por la vía ordinaria.

### 3. EL CASO

La Compañía Constructora ORTUA S.A. es una empresa que se dedica a la construcción de multifamiliares en las ciudades de Cali, Palmira y Pereira. Tiene una planta de personal de 300 trabajadores, de los cuales un 30% se ubica en rango de antigüedad entre los 20 y 25 años. A raíz de la crisis de la construcción en los años noventa, el 70% restante presenta altos niveles de rotación. El 90% de los trabajadores se encuentran afiliados a uno de los cuatro sindicatos existentes en la compañía, tres de ellos son sindicatos de industria y el otro es sindicato de empresa.

El 15 de abril de 2012, Pedro Pérez, Supervisor de Obras Civiles que lleva trabajando en la compañía 19 años, encontró sobre su escritorio una citación para que se presentara en la Oficina de Recursos Humanos a las 9:00 a.m. Al acudir a dicha cita con el Gerente de Recursos Humanos se le notificó el despido con justa causa por haber aceptado en la diligencia de descargos, realizada un mes atrás, que había entregado en el mes de diciembre de 2011 materia prima de la compañía por valor de doscientos millones de pesos (\$200.000.000) a un tercero; sin que estos hayan sido cancelados previamente o autorizada su entrega por parte de su superior jerárquico.

Un guarda de seguridad acompaña hasta su oficina a Pedro Pérez para que recoja sus pertenencias personales, encontrándose con Juan Mosquera, presidente de Sintraconstructoras, sindicato al cual se encuentra afiliado; quien va camino al Ministerio de Trabajo a presentar ese día la denuncia de la convención colectiva vigente y el respectivo pliego de peticiones, comentándole lo sucedido.

Juan Mosquera, le dice: “en este caso la empresa cometió irregularidades porque en la diligencia de descargos no fue citado el Sindicato para acompañarlo y tampoco se tuvo en cuenta su condición de enfermo, por ese dolor cervical lumbar que padece hace más de 4 años”. Le dice Juan a Pedro: “Lo único que me preocupa es que ese dolor lo cogiste por andar jugando fútbol los domingos en el parque y medicina laboral aún no ha hecho recomendación alguna a la empresa sobre tu salud”.

Pedro le responde a Juan: “pues no sé qué decirte, estoy devastado. Todo lo que me daba la compañía y además yo soy el único que aporta con los gastos de sostenimiento de mi mujer y mis tres hijos. Mi mujer lleva ocho años en silla de ruedas y sólo hasta hace un mes le diagnosticaron diabetes, algunas medicinas que le toca tomarse no las cubre el POS y así ha venido descuidando la atención de los tres chiquitines”.

El guarda le dice a Pedro: “apúrese que se le acabó el tiempo en esta empresa”. Pedro le responde: “si ya voy”; y señalando a Juan le expresa: “No me deje morir, haga algo, en esta situación yo no puedo perder el empleo, yo sé que cometí un error, pero eso no volverá a pasar, ayúdeme”.

Tres días después del despido de Pedro Pérez, a la Gerencia General de la empresa llega la notificación de la admisión de la acción de tutela que él presentara, corriéndole traslado de la misma, donde se solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando, con base en lo siguiente:

Por el despido de una persona que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por estar enfermo, condición de la cual es conocedor el empleador

porque durante cuatro años ha recibido las incapacidades que le ha otorgado el médico tratante.

Por violación a los derechos fundamentales al debido proceso en la diligencia de descargos al no darse cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo que señala que en dicha diligencia el trabajador debe estar acompañado por dos miembros del sindicato al cual se encuentra afiliado.

Por haberse presentado el día 15 de abril de 2012, por parte de Sintra Constructoras la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo y el respectivo pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo y ante la Compañía, lo que le otorga el fuero consagrado en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Porque ha sido sometido a una situación de desamparo, pues se encuentra enfermo, es padre cabeza de familia, tiene hijos menores bajo su cuidado, no dispone de renta de ninguna índole y sus ingresos dependían únicamente de lo que devengaba por su trabajo en La Compañía Constructora ORTUA S.A.

El Gerente General, lo llama inmediatamente a usted para que asuma la defensa jurídica de La Compañía Constructora ORTUA S.A.



## **4. ANALISIS DEL CASO**

### **4.1 POSICIÓN DE LA EMPRESA**

La desvinculación de PEDRO PÉREZ de La Compañía Constructora ORTUA S.A. obedeció a una justa causa calificada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Señor Pedro Pérez fue escuchado en descargos como se contempla en el Reglamento Interno de la Empresa, cumpliendo con el debido proceso contemplado en la normatividad interna de la Compañía.

La falta de acompañamiento por parte de los dos representantes de la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el Señor Pedro Pérez no invalida la diligencia, ni se puede considerar como violatorio al debido proceso.

El Señor Pedro Pérez en el Acta de Descargos confiesa “que había entregado en el mes de diciembre de 2011 materia prima de la Compañía por valor de doscientos millones de pesos (\$200.000.000) a un tercero sin que estos hayan sido cancelados previamente o autorizada su entrega por parte de su superior jerárquico”.

No es necesario que se inicie proceso penal para que el despido del Señor Pedro Pérez sea válido.

El Señor Pedro Pérez no ostentaba la garantía de estabilidad laboral reforzada, ya que:

- a. La Empresa no recibió notificación por parte de las entidades de seguridad social sobre pérdida de capacidad laboral o restricciones médicas del Señor Pedro Pérez a la fecha de su despido.
- b. No hay dictamen emitido por la Junta de Calificación de la pérdida de capacidad laboral. Las EPS o ARP no han enviado carta de restricciones medicas del Señor Pedro Pérez.
- c. Las historias clínicas de los trabajadores son confidenciales y las empresas no pueden tener acceso a ellas, salvo autorización expresa.
- d. No hay necesidad de tramitar permiso ante el MINISTERIO DE TRABAJO.
- e. No se cumplen con los requisitos establecidos en la Jurisprudencia para que se den las condiciones de calificar al Señor Pedro Pérez como “padre de cabeza de familia”.
- f. Al momento del despido de Señor Pedro Pérez no se había iniciado el conflicto colectivo en la Compañía porque no se había presentado el pliego de peticiones.

Existen otros mecanismos de defensa judicial diferentes a la tutela.

## **4.2 POSICIÓN DEL TRABAJADOR**

Mi despido se produjo como consecuencia de encontrarme en estado de debilidad manifiesta y por violación al debido proceso.

El despido de una persona que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por encontrarse enfermo, condición de la cual es conocedor el empleador porque en los cuatro años de desarrollo de la misma ha sido conocedor de las incapacidades que le ha otorgado el médico tratante.

Violación del derecho fundamental al debido proceso en la diligencia de descargos al no darse cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo que señala que la diligencia de descargos debe hacerse acompañada por dos de los miembros del sindicato al cual se encuentra afiliado el trabajador.

Al haber presentado el Sindicato al que se encuentra afiliado, la denuncia de la convención y el pliego de peticiones a la empresa, inmediatamente el trabajador sindicalizado recibe la protección derivada del fuero circunstancial para no ser despedido.

La situación de desamparo a la cual la empresa lo ha llevado, pues se encuentra enfermo, es padre cabeza de familia, tiene hijos menores bajo su cuidado, no dispone de renta de ninguna índole y sus ingresos dependían únicamente de lo que devengaba por su trabajo en La Compañía Constructora ORTUA S.A.

## **5. SOLUCIÓN DEL CASO**

La solución del caso la hemos planteado teniendo en cuenta las diferentes circunstancias planteadas:

### **5.1 EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO.**

La jurisprudencia ha reiterado los límites que tienen las decisiones de los empleadores, pues a pesar de la comprobación de hechos que configuran justas causas de despido se debe respetar el derecho fundamental a la defensa del trabajador bajo el amparo del procedimiento establecido para ello en el Reglamento Interno, el Código Sustantivo de Trabajo y la Constitución Política.

La Corte Constitucional en Sentencia C-299 de 1998. MP. Carlos Gaviria Díaz ha señalado que “ Aunque la norma demandada (ART. 62) autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador”

Es así como se establecen garantías para que los trabajadores en el proceso disciplinario puedan ejercer el derecho de defensa frente a las conductas o cargos que se le imputan.

En tratándose de trabajadores que se encuentren afiliados a una organización sindical, el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo señala que dos miembros del sindicato al que pertenezca deben acompañarlo en la diligencia de descargos, salvo que el trabajador rechace dicha compañía.

En el caso de análisis esta garantía establecida a favor del Señor Pedro Pérez no consta en el Acta de Descargos, donde no aparece que (i) el trabajador haya estado asistido por los miembros del sindicato ni (ii) la manifestación expresa por parte del señor Pérez de su rechazo a estar acompañado en dicha diligencia por el Sindicato; configurándose una violación al debido proceso, no obstante que en dicha diligencia haya confesado que entregó materia prima a un tercero por valor de doscientos millones de pesos sin autorización de su superior jerárquico o sin que ésta haya sido cancelada con anterioridad.

## **5.2 LAS DIFERENTES CIRCUNSTANCIAS DE ESTABILIDAD LABORAL O PROTECCIÓN ARGÜIDAS POR EL EX TRABAJADOR.**

**5.2.1 Protección en conflictos colectivos – presentación del pliego de peticiones (fuero circunstancial)** El fuero circunstancial es una protección legal (Art 25 del Decreto 2351 de 1965) que permite que no haya despido sin justa causa comprobada de trabajadores desde la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato hasta que se resuelva el conflicto colectivo.

En sentencia de Tutela T – 998 de 2010. MP. Jorge Pretelt Chaljub, la Corte ha señalado sobre esta institución jurídica: “Dicho en otros términos, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador”.

Los requisitos previstos para que esta protección opere son los siguientes:

- a. Que el trabajador sea despedido sin justa causa,
- b. Que el trabajador sea despedido después de la presentación del pliego de peticiones;
- c. El conocimiento por parte del empleador que el trabajador se encuentre afiliado al sindicato que presenta el respectivo pliego;

En el caso que nos ocupa, el día 15 de abril de 2012, se produjeron dos hechos con consecuencias jurídicas diferentes en el ámbito del derecho laboral en La Compañía Constructora ORTUA S.A.: (i) La Denuncia de la Convención y la presentación del pliego por parte de Sintraconstructoras; y (ii) el despido de Pedro Pérez afiliado a Sintraconstructoras. La hora en la que ambos hechos se producen son determinantes para las consecuencias jurídicas que ambos actos provocan. Está demostrado en la carta de despido del Señor Pedro Pérez que el firmó dicho documento a las 9:15 de la mañana del 15 de abril de 2012 y la denuncia de la convención y el respectivo pliego de peticiones presentado ante el empleador tiene como hora de recibido las 11:45 de la mañana. Así las cosas, al momento del despido del Señor Pedro Pérez, él no se encontraba protegido por el denominado fuero circunstancial, puesto que no reunía los requisitos señalados para tal fin como pretende hacer creer en su escrito de tutela.

**5.2.2 Protección por Discapacidad – Enfermedad:** Con relación a la estabilidad laboral por las limitaciones físicas del actor por encontrarse padeciendo de una enfermedad por más de cuatro años y de las cuales afirma que el empleador era conocedor por las incapacidades que le ha otorgado el médico tratante, podemos señalar que las altas cortes han manejado dos criterios diferentes como se esbozan a continuación:

La Corte Constitucional ha fijado su posición sobre el asunto en varias sentencias, como en la T – 412 de 2010. MP María Victoria Calle al señalar: “Existe una tendencia a creer que la protección laboral reforzada solo opera frente a discapacidades visibles, y no frente a personas con discapacidad que con los apoyos requeridos, aún si estos no son notorios, desempeña cabalmente sus funciones. Sin embargo, dado que la discapacidad es en sí misma una fuente de discriminación, la Ley 361 de 1997 no hace un listado de discapacidades que

darían lugar a la protección laboral reforzada, ni establece un porcentaje de pérdida de capacidad laboral a partir del cual opera la protección, pero sí exige que para que ésta opere, sea conocida por el empleador.”

Para la Corte Constitucional para que opere la protección laboral reforzada se requiere:

- a. Que el trabajador esté en situación de debilidad manifiesta sin necesidad que se haya calificado previamente.
- b. No ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad;
- c. Permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo.
- d. Que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido.

Posición distinta es la que ha asumido la Corte Suprema de Justicia frente a este asunto que lo ha manifestado en la Sentencia con radicación 36115 de 2010. MP. Gustavo José Greco Mendoza:

“Para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social”.



Para la Corte Suprema de Justicia se requiere para que opere la protección laboral reforzada:

Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación 'moderada', que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) 'severa', mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) 'profunda' cuando el grado de minusvalía supera el 50%;

Que el empleador conozca de dicho estado de salud;

Que termine la relación laboral 'por razón de su limitación física' y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social"

El Señor Pedro Pérez fue despedido por justa causa y no por su condición de enfermo, como quedó plasmado en la diligencia de descargos que le dio un uso indebido a los activos de la empresa que le dieron a custodiar con ocasión de su contrato de trabajo.

Cabe anotar que el artículo 137 la modificación del artículo 26 de la Ley 361 al señalar en su inciso segundo que "no se requiere autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo".

**5.2.3 Protección por ser padre cabeza de familia:** En la Sentencia SU-388 del 2005. MP Clara Inés Vargas, la Corte Constitucional ha señalado con relación a las madres cabeza de familia:

"Para que se considera madre cabeza de familia es indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas

para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Así pues, la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”.

La protección contemplada a favor de las madres cabeza de familia se ha equiparado a los hombres con el fin de salvaguardar los derechos de los niños y al grupo familiar al cual pertenecen.

Con relación a la situación de desamparo al ser padre cabeza de familia del Señor Pedro Pérez no es posible que se le conceda esta protección por parte de un Juez de la Republica, porque el acto del despido o desvinculación no es un acto voluntario o porque la compañía haya entrado en liquidación voluntaria o haya sido producto de un proceso de reestructuración administrativa sino que el hecho deviene de un acto realizado por el trabajador al cual la empresa lo ha calificado como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con base en la diligencia de descargos.

### **5.3 LAS VÍAS JUDICIALES.**

El empleador se ve enfrentado a contestar la acción de tutela que presenta el Señor Pedro Pérez, ex trabajador que debió realizar un análisis sobre las alternativas que tenía para su defensa, si lo hacía a través de la jurisdicción constitucional por violación a sus derechos fundamentales o por la vía ordinaria para que sean los jueces de instancia quienes determinen la legalidad de su despido de acuerdo con las normas laborales.

Al presentar por parte del Señor Pedro Pérez una acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar la violación de sus derechos fundamentales, encuentra en esta alternativa una protección inmediata a la vulneración de sus derechos con la posibilidad de garantía efectiva a los mismos.

En un eventual fallo de la acción de tutela, el juez constitucional puede ordenar el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando Pedro Pérez sin solución de continuidad y la reconstrucción inmediata del proceso disciplinario para garantizarle el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales y la observancia fiel de las normas reglamentarias aplicables.

Si el Señor Pedro Pérez hubiese escogido la vía ordinaria para que fuera calificado por el Juez Laboral su despido como ajustado a derecho o no y en el evento que este no estuviere ajustado a la normatividad legal, la Empresa se vería abocada a pagar las indemnizaciones a que hubiera lugar. No obstante la Ley al contemplar esta alternativa, ésta puede resultar onerosa para el trabajador

por la demora en la aplicación efectiva de justicia en nuestro ordenamiento dada la congestión judicial.

La alternativa de iniciar el respectivo proceso ordinario, implicaría que el despido fuera calificado como ilegal al no haberse contemplado las ritualidades exigidas en el ordenamiento jurídico con las indemnizaciones según el caso.

Analizadas las diferentes circunstancias que rodean el caso de estudio se encuentra que:

El empleador debe ceñirse al debido proceso establecido en la Ley o en su Reglamento Interno de Trabajo para despedir con justa causa a un trabajador, esto con el fin de garantizar los derechos fundamentales de las personas a su defensa y a la contradicción de las pruebas recaudas en su contra.

En el caso concreto no era necesario frente a la justa causa probada en el trámite disciplinario, solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para el despido del trabajador que se pudiese encontrar en circunstancias de protección por estabilidad laboral.

La acción de tutela, era el mecanismo idóneo para proteger los derechos del trabajador porque los mecanismos ordinarios no resultaban eficaces ante la vulneración de sus derechos fundamentales.

## **6. GUIA DEL PROFESOR**

### **6.1 RESUMEN DEL CASO.**

La Compañía Constructora ORTUA S.A. despide al Señor Pedro Pérez porque en diligencia de descargos acepta que entregó materia prima de la empresa a un tercero por \$200.000.000 sin autorización de su superior jerárquico o sin que ésta haya sido cancelada con anterioridad.

El ex trabajador presenta acción de tutela contra su empleador argumentando que fue despedido encontrándose en estado de debilidad manifiesta por (i) estar enfermo, (ii) porque en la diligencia de descargos no estuvo acompañado por dos miembros del sindicato al cual se encuentra afiliado; (iii) porque el sindicato al que se encuentra afiliado presentó pliego de peticiones y (iv) porque es padre cabeza de familia y tiene hijos menores bajo su cuidado.

## 7. OBJETIVOS PEDAGOGICOS DEL CASO.

El caso permite generar una discusión y un análisis crítico sobre los siguientes temas:

1. ¿Qué se debe tener en cuenta en una diligencia de Descargos en una empresa del sector privado?

El cumplimiento del procedimiento interno establecido en la Empresa bien sea en el Reglamento Interno o en la Convención Colectiva o en su defecto en la Ley. Puede invalidarse una diligencia de descargos porque el trabajador que rinde los descargos no estuvo acompañado por los dos miembros de la organización sindical a la cual pertenece?

2. ¿Cuál es la aplicación del artículo 33 de la Constitución Política de Colombia en materia laboral y penal, como consecuencia de la aceptación en una diligencia de descargos de hechos delictivos?

ARTICULO 33. Nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

3. ¿Qué se debe tener en cuenta al momento de despedir a una persona con justa causa en una Compañía?

Evaluar si lo admitido por la persona es o no Justa Causa.

Los términos establecidos para proceder al Despido una vez rendido los descargos.

4. ¿Qué debe contener la carta de despido de Pedro Pérez, se debe especificar o no la falta cometida y se debe señalar las normas legales que infringió?
5. ¿Qué consecuencias trae para el despido si no se especifica en la carta de despido las normas legales que amparan el despido?

Verificación de condiciones de protección reforzada de la persona que va a ser despedida (maternidad, discapacidad -enfermedades, restricciones médicas, incapacidades-, fuero sindical o circunstancial, padre cabeza de familia).

6. ¿Qué se debe tener en cuenta para iniciar la reclamación judicial ¿

Es más eficaz iniciar los procesos ante la vía ordinaria o ante la vía constitucional?

Es válido acudir a la acción de tutela para solicitar el reintegro del trabajador de una empresa privada?

Se debe solicitar la acción de tutela como mecanismo transitorio para que sea procedente?

7. ¿Cuál sería la posible resolución que se le daría al caso?

Se tutelaría el derecho fundamental al derecho de defensa del Señor Pedro Pérez, ordenando su reintegro sin solución de continuidad para que se iniciara el proceso disciplinario como lo ordena la Ley.

## 8. FICHA TECNICA

Nombre del Caso: Las Justas Causas de Despido en la Estabilidad Laboral Reforzada.

Autores: Alvaro Jair Fernandez Noguera y Carlos Olmedo Quijano Morant

Fecha Original: Febrero 28 de 2012. Fecha de Revisión: Mayo 22 de 2012.

Revisores: Dr. Iván Mauricio Lenis Castro

Curso(s) donde podría utilizarse:

Pregrado: Derecho Laboral Individual - Ética.

Posgrado: Régimen del trabajador en el sector privado.

Nombre real de la empresa: Compañía Constructora ORTÚA S.A.

Dirección de la empresa: Avenida Piedragrande con Calle de la Cruz Cali.



## **BIBLIOGRAFIA**

Régimen Laboral Colombiano. Bogotá D.C. Editorial Legis, 2012. ISBN: 978-958-653-647-9

### **Normatividad Colombiana:**

- Decreto-Ley 19 de 2012.
- Ley 361 de 1997.

### **Jurisprudencia:**

- Corte Constitucional. Sentencia SU -388 de 2005. MP. Clara Inés Vargas.
- Corte Constitucional. Sentencia SU -389 de 2005. MP. Jaime Araujo Rentería.
- Corte Constitucional. Sentencia T -412 de 2010. MP. María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia de Marzo 16 de 2010. Radicación 36.115. MP. Gustavo Gnecco Mendoza.
- Corte Constitucional. Sentencia T – 1040 de 2001. MP. Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia 35606 de Marzo de 2009. MP. Isaura Vargas Díaz.