

# Manual de Derechos Laborales

Edición actualizada, 2019



## 4. Estabilidad laboral reforzada

**ens**  
ESCUELA NACIONAL SINDICAL



© Manual de Derechos Laborales, 2019  
© Escuela Nacional Sindical, 2019  
Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)  
Teléfono: (57 4) 513 3100  
Medellín-Colombia

Director General:  
Eric Alberto Orguloso Martínez

Dirección Área de Defensa de Derechos  
Ana María Amado Correa

Coordinación editorial:  
Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

Edición actualizada, abril de 2019  
a cargo de José Barrios

ISBN: 978-958-8207-71-1

Dirección metodológica y pedagógica  
Sandra Milena Muñoz Cañas

Adaptación de textos:  
Emperatriz Muñoz Pérez  
CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Diseño y diagramación:

Camilo Montenegro Cárdenas

CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Creación de fotonovela (guion, escenografía, fotografía y diseño):

Róbinson Úsuga Henao

Elaboración de personajes y elementos de escenografía:

Christian Tamayo

Natalia Andrea García Mazorra

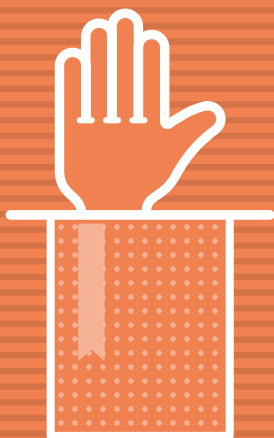
Andrea Mejía Lora

Róbinson Úsuga Henao

La presente publicación ha sido elaborada con apoyo y asistencia de  
USDOL.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela  
Nacional Sindical y en ningún caso refleja los puntos de vista de USDOL.

Este material puede ser reproducido total o parcialmente, previa  
autorización de los editores.



# Manual de derechos laborales

Estabilidad laboral reforzada





DESPUÉS DE TRABAJAR DURANTE 13 AÑOS EN LA EMPRESA CARTONES S.A. MEDIANTE UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO, JUAN CARLOS DECIDIÓ HACER PARTE DEL SINDICATO DE LA EMPRESA.



FUE UNA DECISIÓN QUE LE HACÍA SENTIRSE MUY ORGULLOSO...



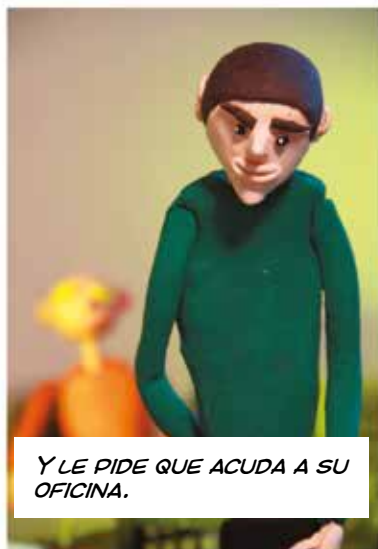
Y EN NINGÚN MOMENTO IMAGINÓ QUE LE TRAERÍA PROBLEMAS.



HOLA, JUAN CARLOS.



ES SU JEFE, ORLANDO, QUIEN LE  
HACE UNA VISITA DE SORPRESA...




Y LE PIDE QUE ACUDA A SU  
OFICINA.




UNA VEZ ALLÍ LE PREGUNTA  
SI ES CIERTO QUE SE HA  
INSCRITO EN EL SINDICATO  
DE LA EMPRESA.

ESO ES CIERTO, SEÑOR.




PERO YO NO ESTOY MUY DE ACUERDO CON ESO, JUAN CARLOS, PUES PODRÍA TRAERLE PROBLEMAS CON LA EMPRESA.


¿PROBLEMAS? ¿QUÉ TIPO DE PROBLEMAS, DON ORLANDO? YO SEGUIRÉ CUMPLIENDO MIS DEBERES.



JMMM, MIRE JUAN CARLOS, SOLO RETOME SUS LABORES. YA ESTÁ ADVERTIDO.



*UN MES DESPUÉS FUE SOMETIDO, SIN PREVIO AVISO, A DIVERSOS EXÁMENES DE DESEMPEÑO. Y EN LA MAYORÍA TUVO UNA VALORACIÓN NEGATIVA.*



TRAS LO CUAL FUE  
DESPEDIDO.



JUAN CARLOS: ESTA ES SU  
ÚLTIMA SEMANA CON NOSOTROS.

TRAS VALORAR LAS PRUEBAS DEL  
ACCIONANTE, Y LOS ARGUMENTOS  
DE LA DEFENSA DE LA EMPRESA, EL  
JUEZ ORDENÓ QUE JUAN CARLOS  
FUERA REINTEGRADO A SU PUESTO  
DE TRABAJO.




CONVENCIDO DE QUE EL DESPIDO NO  
ESTUVO MOTIVADO POR SU DESEMPEÑO,  
SINO POR AFILIARSE AL SINDICATO DE LA  
EMPRESA, JUAN CARLOS INSTAURÓ UNA  
TUTELA ANTE UN JUEZ.



DONDE JUAN CARLOS  
SIGUE TRABAJANDO...

PORQUE, TAL Y COMO LO DIJO  
EL JUEZ, Y COMO JUAN  
CARLOS HOY LO REPITE:



EL JUEZ TAMBIÉN ORDENÓ QUE  
SE LE REINTEGRARAN TODOS  
LOS SALARIOS DEJADOS DE  
PERCIBIR Y SUS PRESTACIONES  
SOCIALES.

**¡AFILIARSE A UN  
SINDICATO NO PUEDE SER  
CAUSAL DE DESPIDO!**



# CAPÍTULO 4

## ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Es un **derecho** que protege la estabilidad laboral de ciertas personas y que impide que el empleador despida de manera unilateral al trabajador(a) sin una autoridad no lo autoriza.

**En Colombia hay tres clases de estabilidad laboral reforzada:**

- Fuero sindical
- Fuero de maternidad
- Fuero por discapacidad

Ahora bien, **fuero** es la protección por la especial situación en la que se encuentra un trabajador(a), que lo protege de una eventual discriminación.

Veamos cada una de ellas:

### 4.1 El fuero sindical<sup>1</sup>

Es una garantía que forma parte del Derecho Fundamental de Asociación Sindical, la cual protege a **los trabajadores(as) que pertenecen a una organización sindical** contra todo tipo de despido, desmejoras en sus condiciones laborales y traslados que tengan como finalidad perjudicarlos por conformar o liderar un sindicato. De todas maneras, el empleador debe solicitar autorización previa a un juez laboral<sup>2</sup> en caso de que quiera despedir, desmejorar o trasladar a las personas protegidas por este fuero.

1. Para ver detalles sobre el fuero ir al capítulo 6 de esta cartilla.

2. Convenio 98 de la OIT. Para ver detalles del artículo 1, ir a: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

### **Tenga en cuenta que:**

Las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico tienen pleno derecho al fuero sindical.

## **4.2 Fuero reforzado de maternidad**

Esta protección cubre tanto a la trabajadora que está en embarazo como aquella que acabó de dar a luz.

### **Consiste en:**

La imposibilidad de que el empleador pueda finalizar unilateralmente el contrato de trabajo y la prohibición para dar preaviso sobre la terminación del contrato, cuando este se haya firmado a término fijo.<sup>3</sup>

Para que el empleador pueda despedir a una mujer embarazada o después de las dieciocho semanas de haber dado a luz necesita una autorización del inspector de Trabajo.

Si no la tiene, el despido no genera ningún efecto y el empleador deberá pagar a la trabajadora una indemnización de 60 días de salario,<sup>4</sup> reintegrarla y pagar los salarios que se generaron hasta ese momento.

La protección que recibirá la mujer embarazada ante el despido sin autorización dependerá de:

- Tipo de contrato que se firmó.
- El conocimiento que el empleador tenga o no sobre el estado de embarazo en que se encuentre la trabajadora.
- La existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato.

3. Art 53 de la Constitución Política de Colombia, Sentencia T-069 de 2010.

4. Art. 241, numeral 2 del CST.

## ***Veamos lo que ocurre según los tipos de contratos:***

### ***En los contratos a término indefinido***

Si el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora y termina el contrato debe:

- Reintegrarla y pagarle los salarios y las prestaciones que dejó de percibir.
- Si el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora y termina el contrato y argumenta que hubo justa causa,
  - Debe reconocer la cotización durante el periodo de gestación y explicar la justa causa ante un juez laboral ordinario.
- Si no argumenta que hubo justa causa
  - Debe reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación y, si las razones para que fuera contratada siguen vigentes, debe reintegrar a la trabajadora.

### ***En los contratos a término fijo***

Si el despido se da antes de que se termine el contrato y el empleador conoce el estado de embarazo debe:

- Reintegrar a la trabajadora y pagarle los salarios y prestaciones que dejó de percibir.
- Si el despido se da cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa, hay necesidad de preaviso. En este caso el empleador debe:
  - Acudir ante el inspector de trabajo antes de que se venza el plazo del contrato para que determine si las razones para que fuera contratada siguen vigentes o no.
- Si las razones del contrato siguen vigentes el inspector debe:
  - Extender el contrato por el tiempo que resta de embarazo y los tres meses posteriores al parto.

- Si las razones para que fuera contratada no siguen vigentes:
  - Puede dar por terminado el contrato al momento del vencimiento del plazo y pagar las cotizaciones al sistema de salud durante el periodo de gestación.
- Cuando el empleador no va ante el inspector:
  - El juez de tutela ordenará que le reconozca a la trabajadora las cotizaciones durante el tiempo de gestación.
- Y si las razones para que fuera contratada siguen vigentes
  - Debe reintegrarla al trabajo, pagar los salarios dejados de percibir y una indemnización de 60 días de salario.
- Si el despido se da antes de que se venza la fecha de terminación del contrato y el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora y no argumenta justa causa, el inspector
  - Debe ordenar que se le reconozcan al trabajador las cotizaciones durante el periodo de la gestación.
- Si se demuestra que las razones para que fuera contratada siguen vigentes
  - Debe reintegrar a la trabajadora, pagar los salarios dejados de percibir, y adicionalmente el juez de tutela puede ordenar una indemnización por despido sin justa causa.
- Si argumenta justa causa
  - Debe pagar las cotizaciones durante el periodo de la gestación se hace ante un juez laboral ordinario al igual que la sustentación de las causas.
- Si el despido se da cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa
  - El inspector ordena el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación.

- Y si las razones para que fuera contratada siguen vigentes
  - Debe reintegrar a la trabajadora<sup>5</sup>

### ***En los contratos por obra o labor determinada***

- Si el despido se da antes de que termine la obra y el empleador conoce el estado de embarazo, debe:
  - Reintegrar a la trabajadora y pagarle los salarios y prestaciones que dejó de percibir.
- Si el empleador, conociendo el estado de embarazo de la trabajadora, la despide cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa, hay necesidad de preaviso. En este caso el empleador debe:
  - Acudir ante el inspector de trabajo antes de que se venza el plazo del contrato para que determine si las razones para que fuera contratada siguen vigentes o no.
- Si las razones del contrato siguen vigentes:
  - El inspector debe extender el contrato por el tiempo que resta de embarazo y los tres meses posteriores al parto.
- Si las razones para que fuera contratada no siguen vigentes:
  - Puede dar por terminado el contrato al momento del vencimiento del plazo y pagar las cotizaciones al sistema de salud durante el periodo de gestación.
- Cuando el empleador no va ante el inspector, el juez de tutela ordenará:
  - Que le reconozca a la trabajadora las cotizaciones durante el tiempo de gestación.
- Si las razones para que fuera contratada siguen vigentes debe reintegrarla al trabajo, pagarle los salarios y prestaciones que

5. En este caso, dice la Corte, no es procedente el pago de los salarios dejados de percibir.

dejó de percibir y, adicionalmente, una indemnización de 60 días de salario.

- Si el despido se da antes de que se venza la fecha de terminación de la obra y el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora, y no argumenta justa causa, el inspector debe:
  - Ordenar que se le reconozcan al trabajador las cotizaciones durante el periodo de la gestación.
- Y si se demuestra que las razones para que fuera contratada siguen vigentes
  - Debe reintegrar a la trabajadora, pagándole todos los salarios y prestaciones que ha dejado de percibir.
- Si alega justa causa, debe:
  - Pagar las cotizaciones durante el periodo de la gestación, y sustentar las causas ante un juez laboral ordinario.
- Si el despido se da cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa:
  - El inspector ordena el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación.
- Y si las razones para que fuera contratada siguen vigentes
  - Debe reintegrar a la trabajadora, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

### **Recuerde que:**

Si la mujer embarazada fue vinculada mediante un contrato con una Cooperativa de Trabajo Asociado o a través de una Empresa de Servicios Temporales:

La protección a que tiene derecho se brinda de acuerdo con la naturaleza de la actividad realizada, siempre que se demuestre

que existen los supuestos de una relación laboral. Y se entiende que hubo conocimiento del empleador si conocen del estado de embarazo la Cooperativa de Trabajo Asociado, la Empresa de Servicios Temporales o la empresa beneficiaria del servicio. El reintegro se procederá ante la empresa beneficiaria.

En los contratos de prestación de servicios, la trabajadora en embarazo gozará de la misma protección que en los contratos a término fijo, si se logra demostrar que esa forma de contratación ocultaba una verdadera relación laboral.

Las autorizaciones de despido solo se conceden cuando se demuestra que hubo justa causa.

Las trabajadoras del servicio doméstico tienen pleno derecho al fuero reforzado por maternidad.

***Estabilidad laboral reforzada cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia:***

Gracias a la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional, al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), no puede ser despedido(a) sin autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte estableció que la extensión de esta protección era necesaria para la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.

Los(as) trabajadores(as) del servicio doméstico tienen pleno derecho a esta garantía.

***Ley 1822 de 2017***

Esta ley trae una modificación al Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: “Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia

de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. 2. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

### ***Sentencia SU 075 de 2018***

Esta sentencia de la Corte Constitucional cambia la línea jurisprudencial en la protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo e impone una carga probatoria a la trabajadora al estipular que le debe comunicar a su empleador su estado de embarazo para que esté cubierta con el fuero; de lo contrario, señala la Corte “cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no conoce acerca del estado de gestación de la trabajadora en el momento del despido, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección



derivada de la estabilidad laboral reforzada”. Esta sentencia es un retroceso en materia de protección a la mujer trabajadora en su condición de embarazada.

### 4.3 Fuero por discapacidad

Es la protección en la estabilidad laboral que se da a los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección, y son:

- Quienes poseen algún tipo de limitación física, síquica o sensorial debidamente acreditada.
- Las personas con discapacidad.
- Las que se encuentran en procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos.
- Las que se encuentran incapacitadas.<sup>6</sup>

Inicialmente no importa el grado de discapacidad, en tanto la protección está pensada para evitar la discriminación:

Comprende derechos a la reincorporación y a la reubicación laboral.

Para despedir a cualquier trabajador(a) con las características antes mencionadas, el empleador debe:

- Solicitar autorización previa ante el inspector de Trabajo donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado su contrato.

Si no lo hace:

- El despido no tiene efecto, debiendo el empleador reintegrar al trabajador(a) cancelándole todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, además tendrá que pagar una indemniza-

6. Sentencia T-850 de 2011, Sentencia SU 075 de 2018.

ción al trabajador(a) de 180 días de salario<sup>7</sup> y las otras indemnizaciones que se deben.<sup>8</sup>

Para solicitar la autorización para despedir a una persona discapacitada, es necesario que haya terminado la rehabilitación integral, a menos que la misma no resulte procedente o no sea posible culminarse.



### **Tenga en cuenta que:**

Las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico tienen pleno derecho a la estabilidad laboral reforzada.

### **Estabilidad ocupacional reforzada**

A través de la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional estableció que:

- La estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte el desempeño de sus labores, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
- Es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales.
- La vulneración de este derecho da lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7. Art. 26, Ley 361 de 1997 y Ley 1822 de 2017.

8. Para ver la protección al fuero reforzado por limitaciones físicas, discapacidad, tratamiento médico o incapacidad, y las guías de acciones de protección, ir a las págs. 118 a la 124 del Manual que se encuentra en el CD.

## GUÍAS DE ACCIONES DE PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

### ACCIÓN DE TUTELA

Señor,

Juez Constitucional (puede ser juez municipal o del circuito, civil, penal, laboral, de familia,)

E.            S            D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: \_\_\_\_\_

ACCIONADO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en \_\_\_\_\_, actuando en \_\_\_\_\_, ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales \_\_\_\_\_ los cuales considero vulnerados y/o amenazados por \_\_\_\_\_. Fundamento la acción en los siguientes

#### HECHOS:

PRIMERO: (en el primer hecho se deben narrar las condiciones personales, familiares, sociales y económicas del accionante)

SEGUNDO: \_\_\_\_\_

TERCERO: \_\_\_\_\_

CUARTO: \_\_\_\_\_

Los hechos deben ser tantos como se requieran para mostrarle al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela. Los hechos deben de aparecer cronológicamente organizados y cada uno debe corresponder a una situación y no a varias

Es importante narrar en el último hecho la situación actual de los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados

#### ARGUMENTOS

La solicitud de tutela que presento considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): se le debe decir al juez por qué son derechos fundamentales
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...
3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).

4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.
5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Se pueden utilizar citas textuales de jurisprudencia de la Corte Constitucional, siempre respetando la autoría de las mismas (indicando el fallo y el magistrado ponente del mismo). Lo ideal es que las citas de la jurisprudencia se utilicen como apoyo a la tesis que se quiere presentar con la argumentación y no que constituyan el único texto explicativo de la misma

Es recomendable iniciar la labor argumentativa señalando el “Problema Jurídico” que se está tratando en la respectiva acción, pues esto además de dar una mayor claridad al fallador permite delinear con mayor facilidad el alcance de lo que se debe argumentar.

### PETICIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Primero: TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a \_\_\_\_\_ los cuales están siendo amenazados y/o vulnerados por \_\_\_\_\_.

Segundo: ORDENAR a \_\_\_\_\_, que en el término de cuarenta y ocho horas desde la notificación del fallo que se sirva: (Ordenes específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Tercero: PREVENIR a \_\_\_\_\_ para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a \_\_\_\_\_

Cuarto: ORDENAR a o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Quinto: ORDENAR al (organismo de control correspondiente, en asuntos de la seguridad social puede ser la Superintendencia financiera, la Superintendencia de salud o el Ministerio del Trabajo), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

La correcta formulación de las peticiones conducirá a un fallo más eficaz para la protección de los derechos fundamentales que se quieren proteger. Aun cuando el Juez pueda encaminar las ordenes ante una mala formulación en la petición, es preferible indicarle ese camino al juez.

**JURAMENTO**

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

**PRUEBAS**

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales:

Testimoniales:

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos \_\_\_\_\_ y 86 de la misma.

Tratados internacionales: \_\_\_\_\_

Sentencias de la Corte Constitucional: \_\_\_\_\_

**COMPETENCIA**

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces \_\_\_\_\_, y dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio, donde los jueces o tribunal \_\_\_\_\_ tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envíe al juez competente.

**ANEXOS**

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo.

Los documentos que se presentan como prueba.

**DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES**

Al accionado en: \_\_\_\_\_

Yo recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la siguiente dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Ruégole al señor Juez darle trámite de ley a esta acción,

Del señor Juez,

\_\_\_\_\_

C.C. No.



## ARGUMENTOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

En esta parte se le debe argumentar al funcionario respectivo por qué las conductas que se denuncian constituyen violaciones de las normas del trabajo. Se pueden utilizar citas textuales de sentencias o pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, respetando la autoría y tomándolas como apoyo para las tesis que se plantean.

## MEDIOS DE PRUEBA

Se deben relacionar las pruebas con las que se cuente:

- Pruebas Documentales (Necesariamente habrá que probar por medio documental el fuero que se pretenda hacer valer. Pero además otros documentos servirán de prueba, por ejemplo, llamados de atención, memorandos, citaciones a descargos, cambios de turnos de trabajo, sanciones reiterativas, cartas de despido de los trabajadores o trabajadoras con fuero etc.)
- Pruebas testimoniales (nombre, identificación, dirección y teléfono de los testigos que hayan presenciado directamente los hechos que se denuncian).

## SOLICITUD

Con fundamento en lo antes narrado, le solicito respetuosamente a usted:

PRIMERO: INICIAR LA RESPECTIVA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA y, en ejercicio de sus facultades de INSPECCIÓN LABORAL, adoptar las medidas pertinentes y necesarias para que cese la vulneración de las normas violentadas.

SEGUNDO: APLICAR las sanciones administrativas a las que haya lugar de conformidad con la normatividad vigente.

## NOTIFICACIONES

El empleador recibirá notificaciones en la siguiente dirección \_\_\_\_\_.

Teléfono: \_\_\_\_\_

Yo recibiré notificaciones en la siguiente dirección \_\_\_\_\_.

Teléfono: \_\_\_\_\_

Atentamente,

\_\_\_\_\_

C.C.

## ¿Dónde te ayudan? Centros de Atención Laboral (CAL)

### **CAL Sabana:**

Teléfono: (1) 852 51 36 Teléfono: (1) 852 51 36  
Calle 3 No. 7 - 64 Oficina 204  
infosabana@calcolombia.co

### **Bucaramanga:**

Calle 37 N° 9-31 (García Rovira)  
Teléfono: (7) 633 81 08  
infobucaramanga@calcolombia.co

### **Cartagena:**

Barrio Getsemaní - Calle del Guerrero N° 29-86 (Centro)  
Teléfono: (5) 660 16 65 - 660 16 28  
infocartagena@calcolombia.co

### **Medellín:**

Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)  
Teléfono: 2511432  
infomedellin@calcolombia.co

### **CAL Móvil:**

Calle 54 No. 10 - 81 oficina 902  
calmovil@ens.org.co

### **Envíanos tu caso:**

[www.calcolombia.co](http://www.calcolombia.co)

### **Escríbenos:**

 Centro de Atención Laboral

 @calnacional

  
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Trabajo decente, vida digna