

La potestad de un empleador para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa de un empleado amparado por estabilidad laboral reforzada y sus límites

María Camila Gómez Aguirre

Asesor

Armando Múnera Posada

Universidad EAFIT
Escuela de Derecho
2025

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
Planteamiento del problema	6
Justificación.....	8
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	12
Principios del derecho laboral	12
Concepto de estabilidad y sus tipos.....	13
A) Estabilidad laboral ordinaria	14
B) Estabilidad laboral reforzada	15
El fuero laboral	16
A) Fuero sindical.....	17
B) Fuero de maternidad	18
C) Fuero por discapacidad o salud.....	18
D) Fuero de prepensión.....	19
Poder del empleador y derechos del trabajador	20
La justa causa en el derecho laboral	21
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	24
Tipo de investigación	24
Marco de análisis y fuentes.....	24
Método de análisis	25
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS	27
Restricciones legales sobre el despido de trabajadores con fuero.....	27
Fuero sindical: prohibición de despido sin calificación judicial	27
Fuero de maternidad (y paternidad): protección a la mujer embarazada.....	29

Fuero de salud o discapacidad: estabilidad laboral reforzada por condición de vulnerabilidad	31
Posibles casos en los que se ha permitido el despido con justa causa.....	34
Autorización judicial o administrativa concedida por existir justa causa comprobada.....	34
Procedimiento legal para la terminación del contrato y consecuencias del incumplimiento	41
Fuero sindical (Levantamiento del fuero ante juez laboral).....	41
Fuero de maternidad/paternidad (Solicitud de permiso ante Inspector de Trabajo)	42
Fuero por discapacidad/salud (Autorización del Ministerio de Trabajo).....	42
Consecuencias legales de omitir el trámite de autorización.....	44
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
Conclusiones.....	48
Recomendaciones	49
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	50

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Principios del derecho laboral colombiano</i>	12
Tabla 2. <i>Etapas del análisis documental</i>	25
Tabla 3. <i>Nicho Citacional y Línea Jurisprudencial sobre Excepciones al Fuero Constitucional en Colombia</i>	38
Tabla 4. <i>Vías jurídicas para reclamar el reintegro en caso de despido con fuero constitucional en Colombia</i>	44
Tabla 5. <i>Indemnizaciones aplicables por despido sin autorización en casos de fuero constitucional en Colombia</i>	45
Tabla 6. <i>Consecuencias legales y administrativas por despido sin autorización de trabajadores con fuero en Colombia</i>	46

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Flujograma de autorización de despido por fuero sindical</i>	41
Figura 2. <i>Flujograma de autorización de despido por fuero de maternidad</i>	42
Figura 3. <i>Flujograma de autorización de despido por fuero de discapacidad</i>	43

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

El problema central de esta investigación es analizar las posibilidades legales que tiene un empleador en Colombia para terminar, con justa causa, un contrato laboral de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo; la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional que protege a ciertos trabajadores, como aquellos en situación de discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y representantes sindicales, entre otros, impidiendo su despido sin una causa justificada y sin la autorización correspondiente de las autoridades laborales (Jácome-Velásquez, 2018).

Según el artículo 26 de la Ley 361 (1997):

“Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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” (Congreso de la República de Colombia, 1997).

Esta normativa establece la obligación del empleador de obtener una autorización expresa para desvincular a un empleado que goza de estabilidad laboral reforzada, con el fin de proteger el derecho fundamental al trabajo (Durán-Téllez, 2023); siguiendo este contexto, el conflicto que aborda este trabajo se basa en el análisis de casos concretos en los cuales el empleador puede despedir a un trabajador con

estabilidad laboral reforzada; por regla general, se estipula que un trabajador con fuero no puede ser despedido unilateralmente por la empresa, ya que esta acción podría dar origen a una demanda con consecuencias legales significativas para el empleador (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2018).

Sin embargo, existen circunstancias en las que, mediante razones justificadas y objetivas, que no estén relacionadas con la situación que otorga la estabilidad laboral, los empleadores tienen la facultad de terminar el contrato laboral; estas razones válidas de acuerdo con Tovar-Rojas y Bocanegra-Rosero (2021), incluyen: A) Justas causas laborales: incluyen faltas graves como el incumplimiento de las obligaciones contractuales, comportamientos deshonestos o desleales, o cualquier acción que ponga en riesgo la seguridad de otros empleados; B) Reducción de personal: en situaciones de reestructuración empresarial, donde se demuestre la necesidad de reducir el personal, siempre que se sigan los procedimientos adecuados y se cumpla con la normativa laboral vigente; C) Incumplimiento de tareas: si el empleado no cumple con sus responsabilidades de manera continua y se han agotado las advertencias y procesos de mejora pertinentes; D) Causas objetivas: que estén claramente documentadas y no relacionadas con la condición que otorga la estabilidad, como la incompatibilidad del trabajador con el cargo debido a cambios tecnológicos u organizacionales.

Es importante destacar que, aunque la subordinación entre empleador y empleado es un elemento inherente al contrato de trabajo, existen límites legales para ambas partes en función de sus obligaciones y responsabilidades (Top y Enache, 2021); este proyecto investigativo tiene como fin consolidar los procedimientos del debido proceso ante la tentativa de terminación de contrato laboral de un empleado que goce de estabilidad laboral reforzada, ya sea por razones de salud, incapacidad o por ostentar un cargo sindical.

En todos los casos, se busca evitar que el empleado despedido sin justa causa sufra un detrimento como consecuencia de su desvinculación; adicionalmente, se pretende abordar los límites de competencia que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo, expresados en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que:

“1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical” (Congreso de la República de Colombia, 1951).

Este análisis es fundamental para comprender las facultades y restricciones de las autoridades laborales en el proceso de terminación de contratos de trabajo con estabilidad laboral reforzada; en conclusión, la investigación se enfocará en determinar las condiciones bajo las cuales un empleador puede, legalmente y con justa causa, dar por terminado un contrato de trabajo de un empleado amparado por estabilidad laboral reforzada, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Justificación

La complejidad que enfrenta un empleador al solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un empleado con justa causa cuando este está protegido por estabilidad laboral reforzada, manifestada en figuras como el fuero sindical, el fuero de maternidad o el fuero por incapacidad, ha sido objeto de múltiples controversias en la legislación y la jurisprudencia colombiana. Según la Sentencia C-386/00 de la Corte Constitucional de Colombia (2000), la estabilidad laboral reforzada es una garantía jurídica que impide el despido de ciertos trabajadores sin una justificación válida y sin la debida autorización de las autoridades laborales, lo que limita la potestad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

El objetivo de esta investigación es analizar las alternativas legales disponibles para que el empleador pueda dar por terminado un contrato laboral con justa causa, sin

incurrir en una falta que pueda derivar en la nulidad del despido o en la obligación de reintegro del trabajador. La normativa laboral colombiana establece que las justas causas de despido deben estar plenamente sustentadas en situaciones objetivas y ajenas a la condición especial que otorga el fuero constitucional. En este sentido, la Sentencia de Unificación SU-269 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia reafirma que, para proceder a la desvinculación de un trabajador con estabilidad laboral reforzada, se requiere demostrar una justa causa conforme al Código Sustantivo del Trabajo y que esta no esté vinculada con la situación que le otorga el fuero (Corte Constitucional, 2023).

El Ministerio del Trabajo de Colombia (2019) ha señalado que, en casos de fuero de maternidad, el despido solo puede proceder si se demuestra una justa causa en los términos del Código Sustantivo del Trabajo y si se obtiene la autorización previa de la entidad competente. De igual manera, en el caso de los trabajadores con fuero de salud, el incumplimiento de funciones laborales o la reiterada inasistencia injustificada pueden ser causales válidas para la terminación del contrato, siempre que se respete el debido proceso y se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente (Chaparro-Sanabria, 2022).

Es común que los empleadores en Colombia tengan una percepción errónea sobre su facultad para despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada, suponiendo que lo dispuesto en su Reglamento Interno de Trabajo es la única norma aplicable; sin embargo, la normativa laboral es clara en cuanto a la necesidad de sustentar la terminación del contrato con pruebas documentadas que evidencien la justa causa. En relación con esto, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62 establece que será justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, la ejecución de actos de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en el trabajo, y la comisión de actos inmorales que afecten a la empresa (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 62).

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia (2023) ha reiterado que, en los casos donde no se haya cumplido con los procedimientos legales para el despido de un trabajador con estabilidad reforzada, el despido será declarado ineficaz y el trabajador

deberá ser reintegrado, además de recibir el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir. Esto resalta la importancia de que el empleador actúe conforme a la normativa, asegurando el cumplimiento del debido proceso y evitando litigios laborales que puedan afectar la estabilidad financiera y reputacional de la empresa.

Finalmente, cabe mencionar que la facultad del empleador para despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada debe enmarcarse dentro de los límites establecidos por la jurisprudencia y la legislación laboral, por esta razón es fundamental documentar adecuadamente las faltas o incumplimientos que justifiquen el despido, garantizar que este no se relacione con la condición que otorga el fuero y, en ciertos casos, obtener la autorización del Ministerio de Trabajo antes de proceder con la terminación del contrato. Para evitar riesgos legales, se recomienda que los empleadores consulten con especialistas en derecho laboral antes de tomar decisiones en estos casos.

Objetivos

Objetivo general

Indagar en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia desde el año 2000 hasta 2023 y en la normatividad vigente, específicamente en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 62), la Ley 361 de 1997 y el Concepto Jurídico del Ministerio del Trabajo de 2019, acerca del despido efectivo de un empleado que esté protegido por la estabilidad laboral reforzada y que, por tal razón, sea necesario solicitar la autorización a la autoridad competente, sin vulnerar los derechos del trabajador.

Objetivos específicos

- Analizar las restricciones legales que limitan la facultad del empleador para despedir a un trabajador con estabilidad laboral reforzada sin la previa autorización de la autoridad competente, en el marco de la jurisprudencia y normatividad colombiana vigente.
- Identificar posibles casos en los que la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, entre los años 2000 y 2023, haya permitido el despido con justa causa de empleados con estabilidad laboral reforzada, evaluando los criterios utilizados por las autoridades judiciales.

- Examinar el procedimiento legal que debe seguir un empleador para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa cuando un trabajador goza de estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Principios del derecho laboral

El surgimiento de los principios del derecho laboral tiene su origen en una necesidad histórica de corregir los desequilibrios estructurales que, desde la consolidación del trabajo asalariado en la era industrial, han caracterizado la relación entre empleadores y trabajadores; en efecto, se trata de un contexto en el cual el empleador concentra el poder económico y organizacional, mientras que el trabajador ocupa una posición marcada por la subordinación (Villarreal-Garizao, 1987).

En este marco, el sistema jurídico colombiano, al igual que otros sistemas de corte garantista, se fundamenta en una serie de principios rectores que orientan no únicamente la interpretación de las normas, sino también el comportamiento de las partes que intervienen en la relación de trabajo. Dichos principios —entre los cuales se destacan la protección al trabajador, la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad del vínculo laboral y el respeto al debido proceso— resultan esenciales para evitar que las dinámicas del mercado pasen por encima de los derechos fundamentales de quienes trabajan (Díez-Selva, 2019).

Tabla 1.

Principios del derecho laboral colombiano

Principios	Descripción	Elementos clave
1. Protección	Favorece al trabajador como parte débil de la relación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación a favor del trabajador en caso de duda.
2. Primacía de la realidad	Las condiciones reales prevalecen sobre lo pactado formalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Protege frente a simulaciones. • Da valor a lo que sucede en la práctica más que al contrato escrito.
3. Irrenunciabilidad de derechos	Los derechos laborales mínimos son inderogables, incluso por voluntad del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • No se puede renunciar a vacaciones, salario mínimo, prestaciones legales, etc.
4. Continuidad del contrato	Se presume que el contrato de trabajo es indefinido y continuo, salvo prueba en contrario.	<ul style="list-style-type: none"> • Protege contra despidos sin justificación. • Refuerza la estabilidad en el empleo.

5. Estabilidad en el empleo	Prohíbe despidos arbitrarios. Exige causa justa y procedimiento legal.	<ul style="list-style-type: none"> • Especial atención en casos con estabilidad reforzada. • Relación con derechos fundamentales.
6. Debido proceso	Garantiza que el trabajador pueda defenderse ante medidas disciplinarias o despido.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de defensa, notificación, contradicción. • Su omisión puede generar ineficacia del despido.
Relación entre principios	Todos los principios están interrelacionados y buscan equilibrar la relación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Limitan el poder del empleador. • Garantizan dignidad, justicia y legalidad en las decisiones laborales.

Nota. Elaboración propia a partir de

De acuerdo con la información anterior, el derecho laboral se fundamenta en principios que garantizan el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad sobre las formas y la estabilidad en el empleo (Díez-Selva, 2019). Estos principios buscan asegurar condiciones de equidad y justicia en el ámbito laboral, previniendo prácticas discriminatorias o abusivas por parte de los empleadores.

Por ende, la estabilidad en el empleo constituye un pilar en la regulación laboral, ya que protege a los trabajadores contra despidos arbitrarios, exigiendo que toda terminación del contrato esté sustentada en una causa justificada y conforme a los procedimientos legales establecidos (Barona-Betancourt, 2010). No obstante, este principio no es absoluto, pues debe conciliarse con la facultad del empleador para gestionar su empresa, tomar decisiones estratégicas y garantizar la eficiencia operativa, siempre dentro del marco legal y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Concepto de estabilidad y sus tipos

La estabilidad laboral es un principio estructural del derecho del trabajo, concebido como la garantía que tiene todo trabajador a conservar su empleo mientras no exista una causa relevante, objetiva y legalmente comprobada que justifique su desvinculación; la cual se vincula en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia:

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Esta normativa ha sido reconocida como un principio mínimo fundamental que orienta las relaciones laborales en el marco del Estado Social de Derecho; además, la jurisprudencia constitucional ha definido la estabilidad como: “[...] 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 empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido” (Corte Constitucional, Sentencia T-256 de 2016, citada en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022).

De manera general, se reconocen dos modalidades: la estabilidad laboral ordinaria y la estabilidad laboral reforzada, las cuales difieren en su intensidad, destinatarios y efectos jurídicos.

A) Estabilidad laboral ordinaria

La estabilidad laboral ordinaria aplica para la mayoría de los trabajadores; de acuerdo con Cerquera-Unda (2018) esta implica que el contrato de trabajo puede darse por terminado por parte del empleador, siempre que exista una justa causa previamente establecida en la ley o, en su defecto, a través del pago de una indemnización cuando la finalización no se encuentra debidamente justificada. A partir de ello, tanto la jurisprudencia como la doctrina coinciden en señalar que la estabilidad relativa u ordinaria permite la terminación unilateral del contrato sin justa causa, pero exige al

empleador el pago de una indemnización, como mecanismo resarcitorio por la ruptura del vínculo.

Por consiguiente, se trata de una figura que no impide la desvinculación laboral, aunque impone consecuencias económicas si esta no se encuentra suficientemente motivada; su objetivo principal es prevenir despidos arbitrarios y, al mismo tiempo, ofrecer un nivel básico de seguridad económica a quien resulte afectado; sin embargo, su alcance se ha visto limitado frente al avance de procesos de flexibilización laboral, los cuales han generado tensiones evidentes entre los derechos sociales y las políticas de corte neoliberal que hoy influyen en el mundo del trabajo (Cerquera-Unda, 2018).

B) Estabilidad laboral reforzada

En contraste, la estabilidad laboral reforzada constituye una figura de protección especial destinada a salvaguardar los derechos de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad constitucionalmente protegida, tales como las mujeres embarazadas, las personas en situación de discapacidad, los enfermos graves, los pre-pensionados y los representantes sindicales, lo que significa que la terminación del contrato no solo debe fundarse en una justa causa, sino que, además, requiere autorización previa de la autoridad competente, por lo general el Ministerio del Trabajo o el juez laboral, según el caso (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Por tanto, esta figura pretende garantizar el goce efectivo del derecho al trabajo, especialmente en aquellos trabajadores en situación de debilidad manifiesta, mediante la exigencia de requisitos adicionales al empleador cuando decide terminar el vínculo laboral. Debido a esto, Colombia en su jurisprudencia busca proteger a los trabajadores defendiendo sus derechos, sin embargo, tal como se menciona Granados-Ferreira (2023):

“[...] para algunos juristas, la estabilidad laboral reforzada no es un derecho fundamental concreto y absoluto, lo cierto es que la Corte Constitucional ha sustentado en sus decisiones que sí existe la noción de un derecho a la estabilidad laboral reforzada. bien esto ha representado tensiones en la

jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, también se evidencia que ha servido para flexibilizar el legalismo imperante en esta corporación (p. 22-23).

Es por eso que, la Corte Constitucional ha señalado que “una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad” (Sentencia T-796 de 2013, citada en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022).

También es de señalar que, la jurisprudencia ha indicado que no depende del tipo de contrato, más viene es de la condición personal del trabajador. Así, “la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”, ya que esta protección “debe imponerse en todas las formas de trabajo” (Sentencia T-461 de 2015, citada en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022). En esta misma línea, se ha reiterado que el vencimiento de un contrato a término fijo no justifica la desvinculación cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud (Sentencias T-320 y T-353 de 2016).

Además, desde una perspectiva constitucional, la estabilidad reforzada ha sido entendida como parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el principio de no discriminación y el deber de solidaridad social. La Sentencia SU-380 de 2021 lo sintetiza al afirmar que esta figura “es un derecho fundamental de origen constitucional (...) que no puede supeditarse a interpretaciones técnicas o criterios formales, sino que debe activarse ante cualquier situación de debilidad manifiesta que comprometa el ejercicio pleno del derecho al trabajo”.

El fuero laboral

El fuero laboral constituye una expresión específica de la estabilidad laboral reforzada, en tanto se refiere a situaciones particulares en las que el trabajador, por su condición personal o jurídica, requiere una protección adicional frente a las decisiones unilaterales del empleador. Su propósito consiste en brindar una garantía adicional a aquellos trabajadores que, debido a su condición particular o situación jurídica, requieren mayor protección frente a decisiones unilaterales del empleador

que puedan comprometer su permanencia en el empleo. En consecuencia, esta figura se establece como una barrera frente a despidos que resulten discriminatorios o arbitrarios, y responde al mandato constitucional de proteger derechos fundamentales como el trabajo, la igualdad, la dignidad humana y la seguridad social (Otálora-Van Houten, 2023).

De acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional, el fuero laboral implica que “no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras; es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar” (Sentencia T-796 de 2013, citada en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022); por lo tanto, esta protección no se limita a lo económico, ya que busca garantizar de manera integral la estabilidad en el empleo. A partir de esta perspectiva, el Código Sustantivo del Trabajo reconoce expresamente que existen fueros que restringen la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato, sin contar previamente con autorización de la autoridad competente (Congreso de Colombia, 1951, art. 240).

Asimismo, según la Escuela Nacional Sindical (2019), en Colombia existen varios tipos de fuero que corresponden a formas reconocidas de estabilidad laboral reforzada: el fuero sindical, el fuero de maternidad, el fuero por discapacidad, y el fuero de prepensión, desarrollado por la jurisprudencia, el cual protege a aquellas personas que se encuentran próximas a adquirir el derecho a la pensión.

A) Fuero sindical

El fuero sindical brinda protección a aquellos trabajadores que desempeñan funciones de representación sindical o que participan activamente en la creación o fortalecimiento de organizaciones sindicales; su finalidad principal es salvaguardar el derecho fundamental a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, al evitar posibles represalias por parte del empleador. Según lo establece el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 405. Fuero sindical. Definición. Se denomina “Fuero Sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa

causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo” (Congreso de Colombia, 1951).

En relación con lo anterior, el Manual de Derechos Laborales resalta lo siguiente: “El fuero sindical [...] 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” (Escuela Nacional Sindical, 2019, p. 9).

B) Fuero de maternidad

Por su parte, el fuero de maternidad ofrece amparo a las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o durante el periodo de lactancia; esta protección, que tiene un carácter constitucional, busca evitar que la maternidad sea tratada como una causa de discriminación en el espacio laboral. Conforme al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador no puede despedir a una trabajadora embarazada sin contar con autorización del inspector del trabajo; además, si este despido se lleva a cabo sin dicha autorización, el acto será ineficaz y conllevará el reintegro de la trabajadora, el pago de los salarios dejados de percibir y una indemnización equivalente a 60 días de salario (CST, art. 241).

De acuerdo con lo señalado en la Sentencia T-256 de 2016, este tipo de fuero “implica una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022); además, su aplicación se extiende a cualquier tipo de contrato, ya sea a término indefinido, fijo, por obra, o incluso en los casos en que exista una relación laboral encubierta bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios (Escuela Nacional Sindical, 2019, pp. 10-13).

C) Fuero por discapacidad o salud

En cuanto al fuero por discapacidad o salud, se trata de una protección dirigida a aquellos trabajadores que, debido a condiciones médicas o físicas, se encuentren en situación de debilidad manifiesta; esta figura se encuentra respaldada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual prohíbe el despido por razones relacionadas con la discapacidad, a menos que exista una autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Tal como lo expresa de manera literal esta normativa: “Ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” (Congreso de Colombia, 1997, art. 26).

La Corte Constitucional ha ampliado esta protección al precisar que: “La protección constitucional debida a trabajadores que se encuentran tradicionalmente marginados o en estado de debilidad manifiesta no puede quedar sometida al tipo de vinculación laboral que se tenga” (Sentencia T-461 de 2015, citada en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022); en otras palabras, lo que prevalece es la condición de vulnerabilidad del trabajador y no la forma contractual.

D) Fuero de prepensión

Por último, el fuero de prepensión busca prevenir que se produzcan despidos sin justa causa en perjuicio de trabajadores que están próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión; esta figura ha sido desarrollada a través de la jurisprudencia constitucional, particularmente por la Corte Constitucional, que ha señalado que dicha protección aplica a quienes se encuentran dentro de los tres años anteriores al cumplimiento de los requisitos para pensionarse, ya sea por edad, semanas cotizadas o capital acumulado (SU-003 de 2018).

Tal como lo explica Otálora Van Houten (2023): “El fuero de prepensión cubre o protege contra la terminación sin justa causa [...]; cuando existe una justa causa, es posible desvincular a los trabajadores llamados prepensionados, pero debe seguirse un procedimiento reforzado”.

No obstante, la Corte también ha aclarado que no toda persona que se encuentra cerca de pensionarse está necesariamente protegida; por ejemplo, si el trabajador ya cumple con los requisitos de semanas o capital, pero aún le falta la edad, o al contrario, tiene la edad pero no ha alcanzado los aportes necesarios, su expectativa pensional no se ve realmente frustrada, lo cual podría dejarlo por fuera del amparo (Otálora Van Houten, 2023).

Poder del empleador y derechos del trabajador

En el Derecho Laboral colombiano, la relación de trabajo se caracteriza por la subordinación jurídica del trabajador frente al empleador; esto significa que el empleador tiene facultades para dirigir, organizar y disciplinar la actividad laboral, mientras que el trabajador asume el deber de acatar dichas directrices. No obstante, ese poder subordinante no es ilimitado, ya que debe ejercerse dentro de los márgenes que establecen la Constitución y la ley, garantizando siempre el respeto por derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el debido proceso (Bacca-Onofre & Bravo-Ibarra, 2013).

De acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el contrato laboral se define por la prestación personal de un servicio, bajo una relación de subordinación continua y a cambio de una remuneración (Bacca-Onofre & Bravo-Ibarra, 2013); en ese marco, el empleador ostenta un poder de dirección que le permite impartir órdenes sobre el modo, tiempo y cantidad del trabajo a realizar, al tiempo que puede establecer reglamentos internos para regular la actividad laboral. Asimismo, cuenta con un poder disciplinario que le faculta para corregir incumplimientos y mantener el orden en el entorno de trabajo; sobre este punto, la Corte Constitucional ha indicado que dicha facultad tiene su fundamento en la subordinación que caracteriza la relación laboral, pues su finalidad es asegurar tanto el cumplimiento de las obligaciones del trabajador como la convivencia dentro de la empresa (Montenegro-Timón, 2018).

Este poder del empleador suele interpretarse como una concentración funcional análoga a la de los poderes públicos, ya que el empleador establece reglas internas (función “legislativa”), organiza la producción (función “ejecutiva”) y sanciona los incumplimientos (función “judicial” privada); sin embargo, a diferencia de lo que sería un “despotismo de fábrica”, el Derecho del Trabajo impone límites que enmarcan ese poder dentro de un orden jurídico que exige legalidad y respeto por los derechos del trabajador. En palabras de la doctrina, “la subordinación del trabajador... es la piedra angular de un derecho [laboral] que tiene por objetivo esencial encuadrar el ejercicio del poder que él confiere a una persona sobre otra” (Albuquerque, 2015); en consecuencia, el sistema jurídico reconoce que la autoridad del empleador es

necesaria en la dinámica laboral, pero al mismo tiempo exige que esta se ejerza con límites y contrapesos para proteger la parte más vulnerable.

El Código Sustantivo del Trabajo impone límites claros al poder subordinante del empleador, tanto en sus facultades de dirección como en las sanciones disciplinarias, con el fin de evitar abusos y garantizar los derechos fundamentales del trabajador; entre estos límites se destacan la obligación de que toda orden respete la dignidad, el honor y los derechos mínimos del empleado (art. 23 CST), la exigencia de contar con un Reglamento Interno que tipifique las faltas y sanciones conforme al principio de legalidad, la prohibición de tratos degradantes o penas humillantes (art. 111 CST), la exigencia de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias, y un conjunto de prohibiciones específicas que impiden al empleador interferir en la vida personal, religiosa o política del trabajador (art. 59 CST); además, normas como la Ley 1010 de 2006 refuerzan estas garantías al sancionar el acoso laboral, lo cual demuestra que el marco jurídico no solo reconoce la autoridad del empleador, sino que también la somete a condiciones estrictas que buscan equilibrar la relación laboral y evitar prácticas abusivas (Congreso de Colombia, 1951).

La justa causa en el derecho laboral

La justa causa es uno de los conceptos más importantes dentro del Derecho Laboral colombiano, ya que permite al empleador terminar un contrato de trabajo cuando existe una razón válida, sin que eso genere obligación de pagar indemnización. Esta figura se creó para equilibrar la protección del trabajador con la necesidad que tiene el empleador de mantener el orden, la eficiencia y la confianza dentro de su empresa. Además, la justa causa está señalada expresamente en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y debe aplicarse teniendo en cuenta los principios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso, los cuales tienen respaldo constitucional (Bacca-Onofre & Bravo-Ibarra, 2013).

Según Páez-Medina (2019), reconocer la justa causa significa que el despido no puede ser arbitrario, ya que se requiere comprobar con hechos claros la falta cometida por el trabajador; en ese sentido, el empleador tiene que dar la oportunidad para que el trabajador se defienda y pueda participar en todo el procedimiento disciplinario. Por

lo tanto, esta no es una figura libre que dependa del criterio del empleador, ya que la ley establece unas causales específicas que deben probarse con evidencia suficiente.

El artículo 62 del CST presenta las situaciones en las que el empleador puede despedir por justa causa, siempre que se demuestre que el trabajador incurrió en una conducta grave. Entre ellas se encuentra el incumplimiento repetido de obligaciones laborales, como faltar al trabajo sin justificación, desobedecer instrucciones importantes o abandonar el puesto, lo cual afecta el funcionamiento de la empresa; al respecto, el Consejo Superior de la Judicatura (2007) explicó que cuando una persona no cumple sus funciones de forma reiterada, se está rompiendo el contrato de trabajo y eso justifica su terminación.

También se considera justa causa cuando se presentan actos de violencia o acoso que afecten a los compañeros o superiores, ya que estas acciones dañan el ambiente laboral y van en contra del respeto que debe existir entre todos. Para estos casos, la Ley 1010 de 2006 establece normas claras que permiten prevenir y sancionar el acoso en el trabajo, protegiendo la salud mental y emocional de los trabajadores (Congreso de Colombia, 2006).

Otra causal grave es cuando el trabajador comete fraude, hurto o falsifica documentos, ya que esto destruye la confianza que debe existir en cualquier relación laboral; en esos casos, además del despido, puede haber procesos penales. La jurisprudencia ha dicho que estas conductas afectan de forma directa la subordinación y permiten terminar el contrato de manera inmediata (Consejo Superior de la Judicatura, 2007).

También se puede despedir por justa causa si el trabajador daña intencionalmente los bienes de la empresa, lo cual compromete los recursos con los que funciona la organización; sobre esto, la Corte Constitucional ha indicado que si hay un daño deliberado, el despido puede estar justificado, siempre que se respeten las garantías del procedimiento (Corte Constitucional, 2014).

Otras causales incluyen la divulgación de información confidencial o cuando el trabajador realiza actividades que compiten con la empresa; estos comportamientos

rompen la buena fe y la lealtad, que son valores fundamentales en cualquier relación de trabajo (Frías-Ávila, 2021). Sin embargo, incluso cuando se configura una de estas causales, el empleador debe demostrarla en un proceso justo, con pruebas claras, y respetando siempre el derecho de defensa del trabajador; de lo contrario, el despido puede considerarse inválido (Montenegro-Timón, 2019).

Cuando se trata de personas con estabilidad laboral reforzada, como mujeres embarazadas, personas en condición de discapacidad o dirigentes sindicales, la ley exige algo más: no basta con que exista justa causa, ya que el empleador debe pedir permiso a una autoridad competente antes de proceder con la desvinculación. Esto está regulado en el CST en los artículos 239 y 405, y en la Ley 361 de 1997 (Congreso de Colombia, 1951; 1997).

En esa misma línea, el Tribunal Superior de Medellín (2023) cuando se trata de trabajadores amparados por fuero laboral, como manifestación de la estabilidad laboral reforzada, “se impone un procedimiento reforzado que garantice la legalidad del acto, la inexistencia de discriminación y la protección del derecho fundamental al trabajo” (p. 23); por lo tanto, si el empleador no prueba que la causa del despido no tiene relación con la condición especial del trabajador, el despido se considera ineficaz y puede generar la obligación de reintegro, pago de salarios caídos e incluso indemnizaciones (Otálora-Van Houten, 2023).

En todos los casos, la justa causa debe manejarse con criterios claros y respetuosos; para eso, se deben seguir principios como la legalidad, es decir, que la conducta esté prevista como causal en la ley o en el reglamento; la proporcionalidad, que exige que la sanción se ajuste a la gravedad de la falta; la razonabilidad, que implica tener en cuenta el contexto y los antecedentes del trabajador; y el debido proceso, que obliga a seguir un trámite donde el trabajador pueda defenderse, aportar pruebas y responder a las acusaciones (Páez-Medina, 2019).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La investigación estuvo orientada a explicar las facultades de despido que tienen las empresas en Colombia frente a trabajadores con fuero constitucional y las implicaciones de su incumplimiento. A continuación, se detallan los objetivos, procedimientos empleados, técnicas de análisis, y fuentes referenciadas, presentadas de forma clara y coherente, como corresponde a un trabajo académico de nivel universitario.

Tipo de investigación

Jurídico-descriptiva con enfoque cualitativo; ya que su finalidad fue describir y explicar el régimen jurídico del despido de trabajadores con fuero constitucional en Colombia, con apoyo en normativa, jurisprudencia y doctrina, sin intención de proponer reforma.

Marco de análisis y fuentes

Normativa colombiana

- Constitución Política (Arts. 13, 39, 43).
- Código Sustantivo del Trabajo (Arts. 239, 405-410).
- Ley 361 de 1997 (Art. 26).
- Ley 2114 de 2021 (paternidad).

Jurisprudencia

La selección de sentencias se realizó con base en tres criterios:

Criterio temporal: se tomaron decisiones de los últimos 20 años (2000–2025) para identificar la evolución de la doctrina judicial y su actualidad.

Criterio de impacto: se priorizaron fallos de unificación (SU), sentencias de la Corte Constitucional de amplio alcance y decisiones de la Sala Laboral de la Corte Suprema que generaron precedentes reiterados.

Criterio de línea jurisprudencial: se incluyeron casos que consolidan tres tendencias principales:

- Reafirmación de la nulidad del despido sin autorización,

- Aceptación de excepciones bajo justa causa,
- Pronunciamientos divergentes en relación con el alcance de la estabilidad reforzada.

Entre los fallos analizados se encuentran:

- Corte Constitucional: T-1046/2006, SU-049/2017, T-331/2018, T-047/2025.
- Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral): SL-1360/2018, SL-471/2018, SL-3520/2018.
- Consejo de Estado: casos de fuero sindical en entidades públicas.

Conceptos oficiales y guías

- Ministerio del Trabajo / MinJusticia: orientaciones sobre fuero sindical, maternidad, discapacidad (2018–2023).
- DAFP / Función Pública: alcance del fuero sindical y reglas procedimentales.

Método de análisis

Cada etapa del análisis estuvo diseñada para cumplir los objetivos propuestos:

Tabla 2.

Etapas del análisis documental

Etapas	Descripción
a) Revisión de normativa	Se identificaron y analizaron artículos clave del Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución y leyes complementarias. Se clasificaron restricciones, excepciones y sanciones aplicables al despido de trabajadores con fuero.
b) Sistematización jurisprudencial	Se recopilaron fallos representativos de la Corte Constitucional y Corte Suprema. Se registraron casos donde: <ol style="list-style-type: none"> 1) se reafirma la nulidad del despido sin autorización. 2) se aceptan excepciones con justa causa. 3) existen criterios divergentes. Se resumieron en tablas jurisprudenciales.
c) Construcción de flujogramas	Se elaboraron diagramas de procedimiento según el tipo de fuero: <ul style="list-style-type: none"> • Sindical. • Maternidad/paternidad. • Salud/discapacidad Cada uno incluye: inicio, solicitud, decisión y consecuencias según autorización.

Etapa	Descripción
d) Tabulación de información	Se organizaron datos en dos tablas de apoyo: (acciones legales: tutela vs. demanda laboral) (efectos del despido ilegal: reintegro, sanciones, indemnización, responsabilidad disciplinaria y penal).

Nota. Elaboración propia, 2025

El capítulo de análisis se basó en los siguientes criterios:

- Todas las fuentes usadas son oficiales o de máxima autoridad (Constitución, leyes, sentencia, conceptos ministeriales).
- La doctrina y publicaciones han servido como complemento interpretativo, no como fundamento principal.
- Se utilizaron citas directas y referencias puntuales, con formato académico, sin darle tono artificial al texto.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

En Colombia, ciertos trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada, una garantía especial que protege su empleo debido a condiciones particulares (afiliación sindical, embarazo, discapacidad, entre otras). Este fuero implica que el empleador no puede despedir, desmejorar las condiciones ni trasladar a dichos trabajadores de manera unilateral, salvo que exista una justa causa previamente calificada por la autoridad competente (Ámbito Jurídico, 2023). El presente análisis describe las restricciones legales al despido de trabajadores aforados, los casos excepcionales en que procede el despido con justa causa a pesar del fuero (según la jurisprudencia), y el procedimiento legal que debe seguir la empresa para obtener autorización de despido, incluyendo las consecuencias legales de omitir dicho trámite.

Restricciones legales sobre el despido de trabajadores con fuero

Como se ha mencionado en el marco teórico de la presente investigación, en términos generales, un empleador “no” puede despedir unilateralmente a un trabajador aforado sin haber obtenido autorización previa de la autoridad competente y sin demostrar una justa causa real y suficiente. Esta regla impone una restricción legal significativa a la facultad de despido, por encima incluso de la potestad ordinaria de dar por terminado un contrato con justa causa. A continuación, se detallan las restricciones específicas según cada tipo de fuero, conforme a la normatividad y jurisprudencia:

Fuero sindical: prohibición de despido sin calificación judicial

El fuero sindical está consagrado en los Artículos 405 a 410 del CST y desarrollos posteriores. Como se indicó en su definición anteriormente (pág. 14) la ley garantiza que los directivos sindicales y otros trabajadores amparados “no sean despedidos ni desmejorados... sin justa causa calificada previamente por el juez laboral”; lo cual significa que si un trabajador tiene fuero sindical, el empleador debe abstenerse de despedirlo directamente, incluso si considera que hay una causal de despido, y debe acudir primero ante un juez de trabajo para que este verifique y califique la justa causa (Ámbito Jurídico, 2023).

La restricción legal es estricta: despedir a un trabajador con fuero sindical sin permiso judicial previo vulnera la Constitución (derecho de asociación, debido proceso) y

conlleva la nulidad del despido; además, la Corte Constitucional ha enfatizado que ni siquiera las causales legales de retiro en el servicio público pueden aplicarse motu proprio sin autorización judicial cuando existe fuero sindical, pues de lo contrario se eludiría la garantía constitucional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023). En sentencia T-1046 de 2006, la Corte resumió: *“quebranta el ordenamiento constitucional el empleador que, sin contar con previa autorización judicial, da por terminada la relación laboral al trabajador aforado... los trabajadores aforados no podrán ser despedidos... sin autorización judicial”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023). Es decir, para los aforados no opera la terminación unilateral del contrato sin justa causa, y aun existiendo justa causa esta requiere calificación previa por un juez.

La Constitución Política, Artículo 39, protege el derecho de asociación sindical y sirve de base a esta garantía (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral, 2022). Así mismo, tratados internacionales (Convenios OIT 87 y 98) respaldan la protección especial a los representantes sindicales. En desarrollo de ello, la legislación (Ley 50 de 1990 y Ley 584 de 2000) definió quiénes gozan de fuero sindical: fundadores de sindicatos (por seis meses siguientes a la fundación), trabajadores que ingresen al sindicato antes de su registro (mismo término que fundadores), miembros de la junta directiva y subdirectivas (hasta 5 principales y 5 suplentes) y miembros de comités seccionales (1 principal y 1 suplente). Estos alcances deben acreditarse con la certificación de registro sindical correspondiente (Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia], 2018). También se ha extendido fuero circunstancial a los negociadores de pliegos de peticiones durante la negociación colectiva.

En este orden de ideas, mientras dure el fuero sindical, el empleador enfrenta las siguientes restricciones:

- No puede despedir ni sancionar gravemente al trabajador aforado sin autorización judicial. Debe promover un proceso especial de levantamiento de fuero ante un juez laboral si pretende despedirlo por una causa legal (ver sección de procedimiento).

- No puede trasladarlo de sede ni desmejorar sus condiciones laborales sin permiso, pues esto equivaldría a burlar la protección.
- Cualquier despido en contravención a lo anterior se considera ilegal e ineficaz, dando lugar al reintegro del trabajador. El juez de reinstalación solo verificará si el empleador solicitó el permiso respectivo antes de despedir; si no lo hizo, ordenará el reintegro y sanciones.

La ley prevé incluso una sanción indemnizatoria a título de castigo: el empleador que despida a un trabajador con fuero sin autorización puede ser condenado a pagar, además de salarios caídos, una indemnización. La jurisprudencia laboral ha señalado típicamente una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador aforado despedido ilegalmente (conocida como indemnización foral), sin perjuicio de otras prestaciones a que haya lugar ((Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia], 2018). En el campo administrativo, si se trata de un servidor público con fuero, el despido sin permiso es nulo por violación del fuero, como lo ha reiterado el Consejo de Estado en aplicación del Art. 39 C.P. y el CST, debiendo ordenarse su reincorporación.

Fuero de maternidad (y paternidad): protección a la mujer embarazada

La protección a la maternidad tiene fundamento constitucional en el Art. 43 de la Constitución, que obliga al Estado a brindar especial asistencia a la mujer embarazada y prohíbe toda forma de despido por esta causa. El Código Sustantivo del Trabajo desarrolla esta garantía en sus artículos 239, 240 y 241, estableciendo fuertes restricciones al despido de mujeres en estado de embarazo o en licencia de maternidad:

- **Prohibición general de despido:** El Art. 239 CST dispone que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia”. Se presume legalmente que todo despido ocurrido durante el embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto es por motivo del embarazo, a menos que el empleador hubiera obtenido autorización previa para despedirla y demostrado una justa causa independiente de la maternidad (Leyes.co., 2025), cuya presunción busca desalentar cualquier despido discriminatorio.

- **Autorización previa del inspector de trabajo:** El Art. 240 CST señala que el despido de una trabajadora embarazada o en licencia requiere la autorización del Inspector de Trabajo (o del alcalde municipal donde no haya inspector) (Leyes.co., 2025). Es decir, el empleador está obligado a tramitar un permiso ante la autoridad laboral antes de despedir, exponiendo la causal de despido y aportando pruebas. Si no obtiene esa autorización, el despido es absolutamente nulo (Art. 241 CST, “*nulidad del despido*”).
- **Obligación de conservar el puesto:** Mientras la trabajadora esté embarazada, de licencia de maternidad o en incapacidad derivada del embarazo, el empleador debe mantener vigente su contrato. Despedirla en ese periodo sin permiso configura despido ilegal. Aún si existiera una justa causa (por ejemplo, una falta grave disciplinaria), debe primero gestionarse la autorización ante el Ministerio de Trabajo, o de lo contrario el despido carece de efecto jurídico (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2021).

La empresa que desee despedir con justa causa a una mujer embarazada debe entonces seguir un proceso ante el inspector de trabajo. El inspector citará a la trabajadora, evaluará las pruebas presentadas y solo autorizará el despido si encuentra probada la justa causa. Esta carga es bastante estricta: en la práctica, la causal invocada no debe tener ninguna relación con el embarazo para que proceda. Si el inspector autoriza el despido, el empleador puede terminar el contrato sin incurrir en sanciones especiales (solo pagando las liquidaciones ordinarias correspondientes). Por el contrario, si el empleador despide sin pedir autorización, o la autoridad niega el permiso y aun así lo desvincula, de acuerdo con Ministerio de Justicia y del Derecho (2021) las consecuencias legales son rígidas:

- i. El despido se considera nulo de pleno derecho (ineficaz). En otras palabras, se entiende como si la relación laboral nunca se hubiera terminado. La trabajadora tiene derecho a ser reintegrada a su cargo y a recibir los salarios dejados de percibir.

- ii. Además, el empleador debe pagar una indemnización especial equivalente a 60 días de salario por haber despedido en estado de embarazo sin permiso. Esta indemnización de 60 días (unos dos meses) se establece en el CST como sanción adicional.
- iii. Si, adicionalmente, el despido fue *sin justa causa* (es decir, realmente motivado por el embarazo o sin razón válida), la trabajadora tiene derecho también a la indemnización por despido injusto ordinaria establecida en la ley (que varía según el tipo de contrato y antigüedad). En tal caso, se acumulan dos indemnizaciones: la general por terminación sin justa causa y la específica de 60 días por la protección de maternidad.
- iv. La ley exige que, si el empleador no tramitó la autorización, se presuma que la desvinculación fue por el embarazo. Esta presunción cubre desde el inicio del embarazo hasta tres meses después del parto, por lo cual la trabajadora puede reclamar sus derechos incluso si el despido ocurre en ese periodo posparto inmediato.

Cabe destacar que las obligaciones patronales incluyen adaptar las condiciones laborales de la mujer gestante (por ejemplo, otorgar licencia de maternidad remunerada de 18 semanas, protegerla contra trabajos nocivos, facilitar espacios de lactancia, etc.), más allá del tema del despido. Ante esto, Andrade-Sarmiento (2022) señala que la estabilidad reforzada implica que, si el contrato a término fijo de una mujer embarazada está próximo a vencerse, el empleador debe renovarlo hasta que termine su licencia a menos que medie autorización para no prorrogarlo. Es decir, no puede usarse el fin del plazo fijo como subterfugio para desvincular a una empleada encinta, ya que puede considerarse un despido encubierto.

Fuero de salud o discapacidad: estabilidad laboral reforzada por condición de vulnerabilidad

La estabilidad laboral reforzada por razones de salud impone restricciones legales al despido de trabajadores cuya condición física o mental los hace especialmente vulnerables a la discriminación. No existe en el Código Sustantivo del Trabajo un capítulo específico que hable de «fuero de salud», pero su fundamento se halla en principios constitucionales (derecho a la igualdad del Art. 13, derecho a la salud y al

trabajo, protección a personas con discapacidad del Art. 47 C.P.) y en leyes como la Ley 361 de 1997.

El Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (conocida como Ley de Integración Social de Personas con Limitación, o Ley *Clopatofsky*) dispone que:

“Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” (Congreso de Colombia, 1997).

Esta norma añade que el despido en violación de esta protección “*no producirá efecto alguno*” y que el empleador estará obligado a pagar al trabajador despedido una indemnización equivalente a 180 días de salario. En otras palabras, la ley:

- Prohíbe el despido motivado en la discapacidad del trabajador. Si la discapacidad es la verdadera razón de la desvinculación, esta es ilegal.
- Exige autorización previa del Ministerio de Trabajo (generalmente a través de sus inspectores territoriales) para poder terminar el contrato de un trabajador con discapacidad, incluso si se alega una justa causa.
- Sanciona con 180 días de salario al empleador que desconozca esta protección, obligándolo a indemnizar al trabajador afectado.

La Corte Constitucional ha interpretado ampliamente esta figura bajo el concepto de “derecho a la estabilidad laboral reforzada”. Según la jurisprudencia, esta estabilidad se extiende no solo a quienes tienen una discapacidad certificada, sino también a quienes sufren una condición de *debilidad manifiesta* por problemas graves de salud (por ejemplo, enfermedades catastróficas, VIH, cáncer, etc.) aunque no hayan sido calificados formalmente como discapacitados (Ámbito Jurídico, 2014). El criterio constitucional es material: si la enfermedad limita sustancialmente al trabajador y lo

hace sujeto de especial protección, su empleo goza de una tutela reforzada contra el despido arbitrario.

Por tanto, la restricción legal clave es que el empleador debe abstenerse de despedir a trabajadores en condición de discapacidad o debilidad en salud sin antes obtener la autorización de la autoridad laboral correspondiente. Esto se asemeja al fuero de maternidad: requiere un visto bueno oficial confirmando que existe una causa legítima y no discriminatoria para la terminación. Si el empleador omite este trámite y despide al trabajador, según *Ámbito Jurídico* (2014) puede suceder lo siguiente:

- i. El despido se considera ineficaz (invalidado) de pleno derecho. El trabajador podría solicitar su reintegro al empleo, puesto que la relación laboral se entiende no terminada (*Ámbito Jurídico*, 2014).
- ii. Procede la indemnización sancionatoria de 180 días de salario contemplada en la ley, aun cuando el empleador argumente justa causa. La propia Corte Constitucional reiteró que siempre que se despida a una persona con discapacidad sin autorización, la terminación es ineficaz y surge la obligación del reintegro más la indemnización especial de seis meses de salario (Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia], 2021).
- iii. Adicionalmente, el trabajador puede reclamar los salarios dejados de percibir y demás prestaciones causadas durante el periodo de despido inválido. También, si se prueba que no hubo una justa causa real (es decir, fue un despido realmente injusto y discriminatorio), el empleador responderá por la indemnización por despido sin justa causa ordinaria, acumulable a la de 180 días (Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia], 2021).

Es importante señalar que esta protección no implica inamovilidad absoluta ni una “ley del monte” laboral. El trabajador con discapacidad debe cumplir con sus obligaciones laborales y puede ser válidamente desvinculado si incurre en causales objetivas y serias. Pero el sistema obliga a un escrutinio adicional: el empleador debe demostrar que la terminación obedece a razones diferentes a la condición de salud y que agotó los esfuerzos de reubicación o acomodación del trabajador en otro puesto acorde a sus capacidades (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2023).

Posibles casos en los que se ha permitido el despido con justa causa

Dado el fuerte blindaje jurídico que ofrece el fuero constitucional, los despidos de trabajadores aforados son la excepción y solo proceden en circunstancias muy particulares. Sin embargo, la ley y la jurisprudencia han previsto ciertos escenarios en los que es posible terminar el contrato de un trabajador aforado con justa causa, bien sea porque concurre una causal legal que lo justifica o porque se trata de situaciones en las cuales la protección foral no impide la desvinculación. A continuación, se analizan estas situaciones excepcionales, junto con ejemplos relevantes:

Autorización judicial o administrativa concedida por existir justa causa comprobada

La principal excepción al fuero es precisamente aquella prevista en la norma: si el empleador sí acude a la autoridad competente y esta califica que hay justa causa, el despido del aforado queda autorizado. En tal caso, el empleador puede terminar el contrato sin incurrir en ilegalidad. Por ejemplo:

- i. En *materia sindical*, el Art. 410 CST enumera las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador aforado. Entre ellas se destaca: (a) “la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por más de 120 días”; y (b) las demás causales objetivas de despido contempladas en la ley (equivalentes a las del Art. 62 CST, como faltas disciplinarias graves, bajo rendimiento, delitos del trabajador, etc.) (Minjusticia, 2018). Si concurre una de estas causales y el juez lo verifica en el proceso de levantamiento de fuero, expedirá la autorización.

Un ejemplo real es el caso de la empresa Ferticol S.A. en liquidación, donde se solicitó al juez levantar el fuero sindical del presidente del sindicato debido al cierre definitivo de la empresa. El tribunal encontró probada la causal (liquidación ordenada por decreto) y autorizó el despido del directivo sindical, pues la terminación del negocio constituía justa causa conforme el literal a) del Art. 410 CST. Aquí el fuero no impidió el despido ya que obedeció a una circunstancia objetiva (cierre de la empresa) validada judicialmente (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral, 2022).

- ii. En el caso de *fuero de maternidad*, una situación hipotética sería la de una empleada embarazada que comete una falta gravísima (por ejemplo, un hurto comprobado contra su empleador). El empleador, siguiendo el procedimiento legal, podría presentar las pruebas de esta justa causa ante el Inspector de Trabajo. Si la autoridad constata la veracidad y gravedad de la falta, podría autorizar el despido a pesar del embarazo (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2021). Dado que el motivo no guarda relación con el estado de gravidez sino con una conducta disciplinaria sancionable, el fuero no serviría de escudo para la empleada en ese caso excepcional. Eso sí, es indispensable la previa autorización: sin ella el despido seguiría siendo nulo.

- iii. Para trabajadores con *discapacidad*, un ejemplo excepcional lo constituiría un empleado cuya condición de salud no influye en un comportamiento gravemente incumplido (por ejemplo, abandono del puesto reiterado, incompatible con cualquier acomodación). Si el empleador demuestra que la causa real del despido es ese incumplimiento y no la discapacidad, podría solicitar al Ministerio de Trabajo el permiso para terminar el contrato (Actualícese, 2019). Es decir, ha habido casos en que se permite el despido de un trabajador discapacitado con justa causa sin necesidad de autorización, por considerarse que la causal objetiva demuestra la no discriminación (Sentencia SL-1360 de 2018, Corte Suprema).

Terminación automática o externa al control del empleador (casos en que no aplica la autorización): Existen ciertas circunstancias en las que la relación laboral con un aforado termina en un despido unilateral, donde la exigencia de permiso previo no opera. La normativa laboral y la doctrina han identificado varios supuestos de este tipo, por ejemplo:

- i. Vencimiento del plazo pactado o terminación de la obra contratada: Si el trabajador tiene un contrato a término fijo y llega la fecha de expiración pactada (o culmina la obra o labor para la que fue contratado), en principio la relación laboral termina por ministerio de la ley, sin requerir autorización judicial. El fuero sindical protege al trabajador durante la vigencia del contrato, pero no obliga al empleador a prorrogar indefinidamente un contrato temporal más allá

de su término. De igual modo, la finalización de un contrato por obra o labor determinada extingue el vínculo sin necesidad de proceso de levantamiento de fuero. (Nota: en el caso de mujeres embarazadas con contrato fijo, la ley sí impone la prórroga hasta la terminación de la licencia de maternidad, por lo que este supuesto aplica con matices) (Andrade-Sarmiento, 2022).

- ii. Mutuo consentimiento de las partes: Si trabajador y empleador acuerdan terminar el contrato de trabajo voluntariamente, no se configura un despido unilateral sino una terminación negociada. En tal caso, el fuero no se vulnera puesto que no hay acto unilateral del empleador; por lo tanto, no se requiere autorización judicial para finiquitar el vínculo por mutuo acuerdo (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2018).
- iii. Periodo de prueba no superado: Cuando el trabajador está en etapa de prueba y el empleador decide no continuar con el contrato dentro de ese periodo, técnicamente no es un despido con justa causa sino el ejercicio de una facultad legal durante el periodo probatorio. La protección foral, en el caso sindical, no impide dar por terminado el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de autorización (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, 2023) (aunque es raro que alguien sea aforado desde tan temprano; podría ocurrir si obtiene fuero circunstancial por afiliarse a un sindicato en formación, por ejemplo).
- iv. Sentencia judicial o decisión de autoridad competente: Cuando una autoridad judicial ordena la desvinculación del trabajador (como sanción penal o disciplinaria) o declara ilegal una huelga, etc., el cumplimiento de dicha decisión no exige trámite de levantamiento de fuero. Por ejemplo, si se declara judicialmente ilegal una suspensión colectiva de trabajo (huelga) en la que participaron trabajadores aforados, el empleador puede dar por terminado el contrato de estos sin incurrir en violación del fuero, de conformidad con la ley (Minjusticia, 2018).
- v. Fuerza mayor que extingue la obligación laboral: Situaciones extraordinarias como la muerte del trabajador (extingue el contrato), la incapacidad absoluta

permanente del mismo, o el cierre forzoso de la empresa por causas de fuerza mayor podrían poner fin al vínculo sin que haya un “despido” en sentido estricto. En estos eventos el fuero no impide la terminación, aunque en el caso de cierre es prudente igualmente obtener aval judicial si es planificado (Núñez-López, 2025).

En resumen, los casos exceptuados de la autorización previa suelen ser aquellos donde no hay realmente una decisión unilateral del empleador separando al trabajador por una causa imputable a éste, sino terminaciones justificadas por el transcurso natural del contrato o por imperativo legal. La Guía del Ministerio de Justicia sobre fuero sindical confirma varias de estas situaciones exentas: enumeró, entre otros, la terminación de contratos por expiración de plazo, la terminación por mutuo acuerdo, el no superamiento del período de prueba, la conclusión de obra, y eventos de fuerza mayor legalmente reconocidos, como escenarios donde no se configura la violación del fuero (Minjusticia, 2018).

Por último, hay que mencionar que en algunos casos el trabajador simplemente no está investido de fuero al momento del despido, sea porque su fuero expiró o porque no cumplía requisitos, y por tanto su despido no contraviene ninguna protección especial. Por ejemplo, los directivos sindicales conservan el fuero durante el ejercicio del cargo y hasta 6 meses después de cesar en él (Art. 407 CST); transcurrido ese lapso post-cargo, el empleador puede despedirlos sin necesidad de autorización, pues el fuero ya terminó.

Igualmente, si un trabajador alega fuero pero su calidad no está amparada por la ley (ejemplo: un miembro de sindicato fuera del rango de directivos o fundadores, o un afiliado común después de los primeros 6 meses de fundación), no existe tal fuero legal y el empleador podría despedirlo aplicando las reglas generales. Un ejemplo es un trabajador que ingresa a un sindicato ya constituido fuera del periodo fundacional y sin ser directivo: ese trabajador no tiene fuero sindical individual (salvo en negociación colectiva), por lo que su despido con justa causa no requiere permiso.

En la línea jurisprudencial se observan dos enfoques contrapuestos: la Corte Suprema ha flexibilizado el requerimiento de autorización previa para el despido de

trabajadores con discapacidad cuando se acreditan justas causas objetivas (como en SL-1360/2018 y SL-3520/2018), estimando que esa demostración elimina la presunción de discriminación. En contraste, la Corte Constitucional sostiene un criterio garantista: el despido sin permiso —salvo las excepciones claramente previstas— implica vulneración del fuero, ordenando reintegros, indemnizaciones y aplicando la presunción de discriminación (SU-049-2017, T-331/18, T-434/20, Unificación 380/21, T-047/25).

A continuación, se presenta una sistematización jerárquica de las principales sentencias y doctrinas que han perfilado esta línea jurisprudencial, permitiendo identificar los criterios que, en determinados casos, justifican el despido con justa causa incluso en presencia de fuero.

Tabla 3.

Nicho Citacional y Línea Jurisprudencial sobre Excepciones al Fuero Constitucional en Colombia

NIVEL	SENTENCIA	ÓRGANO	AÑO	CRITERIO PRINCIPAL	DETALLE JURISPRUDENCIAL
1	SL-1360	Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral	2018	Excepción a autorización previa por justa causa	Establece que, en casos de despido a trabajadores con discapacidad, si se demuestra una justa causa objetiva y legal, no es obligatorio acudir al Inspector de Trabajo. La justa causa excluye, por sí sola, la presunción de discriminación.
1	SL-471	Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral	2018	Desvinculación sin permiso por justa causa	Ratifica que ante faltas graves o delitos del trabajador con discapacidad, el despido puede proceder sin autorización previa si se acredita la causal objetiva.
1	SL-1451	Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral	2018	Causal disciplinaria probada	Precisa que si la causal es atribuible al trabajador, debidamente probada, el fuero no opera como escudo.
1	SL-3520	Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral	2018	No obligatoriedad de permiso en causales objetivas	Refuerza la postura según la cual la justa causa probada permite el despido sin vulnerar el fuero.
2	SU-049	Corte Constitucional	2017	Regla general de protección reforzada	La Corte reafirma que todo despido de persona con discapacidad requiere autorización previa del Inspector de Trabajo; de lo contrario, es ineficaz y debe ordenarse el reintegro o

NIVEL	SENTENCIA	ÓRGANO	AÑO	CRITERIO PRINCIPAL	DETALLE JURISPRUDENCIAL
					indemnización. Aplica incluso si no existe dictamen médico.
2	T-1210	Corte Constitucional	2008	Estabilidad reforzada por salud	Reitera la protección especial en favor de trabajadores enfermos, incluso con contratos de prestación de servicios.
2	T-490	Corte Constitucional	2010	Prohibición de despido sin autorización	Sostiene que la ausencia de autorización conlleva reintegro automático.
2	T-988	Corte Constitucional	2012	Presunción de discriminación	El despido en contextos de salud presume discriminación, salvo prueba contraria del empleador.
2	T-144	Corte Constitucional	2014	Invalidez del despido sin permiso	Reafirma que la desvinculación sin autorización viola el derecho al trabajo digno.
2	T-310	Corte Constitucional	2015	Reintegro obligatorio	Ordena reintegro en casos de enfermedad grave si no hay autorización oficial.
2	T-040	Corte Constitucional	2016	Fuero reforzado incluso en OPS	Declara la aplicación de la estabilidad reforzada a contratistas enfermos.
2	T-331	Corte Constitucional	2018	Garantía de no discriminación	El despido por razones de salud requiere prueba objetiva y permiso oficial.
2	T-434	Corte Constitucional	2020	Estabilidad reforzada para discapacitados	Reafirma la protección especial y los mecanismos judiciales de tutela.
2	T-388	Corte Constitucional	2020	Indemnización o reintegro	Declara procedente el reintegro o indemnización sustitutiva ante despido ilegal.
2	SU-380	Corte Constitucional	2021	Unificación jurisprudencial	Establece que ante enfermedad grave, el despido sin autorización es ineficaz.
2	T-047	Corte Constitucional	2025	Refuerzo de la línea jurisprudencial	La Corte ordena reintegro por despido sin autorización a trabajador en debilidad manifiesta.
3	Art. 407 CST	Código Sustantivo del Trabajo	Vigente	Vigencia del fuero sindical	El fuero aplica durante el cargo y hasta 6 meses después de su cesación. Luego de este tiempo, no se requiere autorización para despedir.
3	Doctrina Función Pública	DAFP / MinTrabajo	2019-2023	Terminaciones por vencimiento o mutuo acuerdo	Señala que la terminación por expiración de contrato, mutuo consentimiento o supresión de cargo no requiere autorización, salvo que se use para encubrir discriminación.

Nota. Elaboración propia, 2025

En Colombia, la jurisprudencia ha sido clara en que la protección que brinda el fuero constitucional no puede ser burlada mediante despidos encubiertos o discriminatorios, aun cuando no exista un fuero formal vigente. La Corte Constitucional, mediante reiterada jurisprudencia, ha sostenido que el despido sin autorización de trabajadores aforados es ineficaz y debe conllevar su reintegro, salvo en casos excepcionales definidos por la Corte Suprema de Justicia, como lo expone la Sentencia SL-1360 de 2018, que permite la desvinculación de trabajadores con discapacidad si se demuestra una justa causa objetiva.

No obstante, el enfoque garantista de la Corte Constitucional, sustentado en el principio de supremacía constitucional, ha reafirmado que la autorización judicial es la vía obligatoria, incluso en procesos de reestructuración estatal. En estos escenarios, la Corte ha ordenado reintegros o indemnizaciones aun cuando la entidad haya sido liquidada, consolidando una línea jurisprudencial que prioriza la estabilidad laboral reforzada y la protección de los derechos fundamentales frente a cualquier eventualidad estructural o administrativa.

En conclusión, los escenarios en que procede despedir con justa causa a un aforado se reducen a:

- (1) aquellos en que se obtuvo la debida autorización y se probó la causa (ej. faltas graves, cierre de empresa, etc.).
- (2) situaciones especiales donde no hay despido en sentido estricto (fin de contrato, mutuo acuerdo, etc.).
- (3) posiciones jurisprudenciales minoritarias o casos límite que han exceptuado el permiso ante la certeza de una causa objetiva (como el precedente de la CSJ en tema de discapacidad).

Fuera de estos casos, la regla general sigue siendo la estabilidad del trabajador aforado; cualquier despido realizado sin la debida autorización de la autoridad competente será considerado arbitrario y discriminatorio, lo cual conlleva, como regla general, la obligación de restaurar los derechos del trabajador mediante el reintegro o la indemnización sustitutiva. Esta protección reforzada impone al empleador la observancia estricta del procedimiento legal establecido para la terminación del contrato de trabajo en estos casos.

Procedimiento legal para la terminación del contrato y consecuencias del incumplimiento

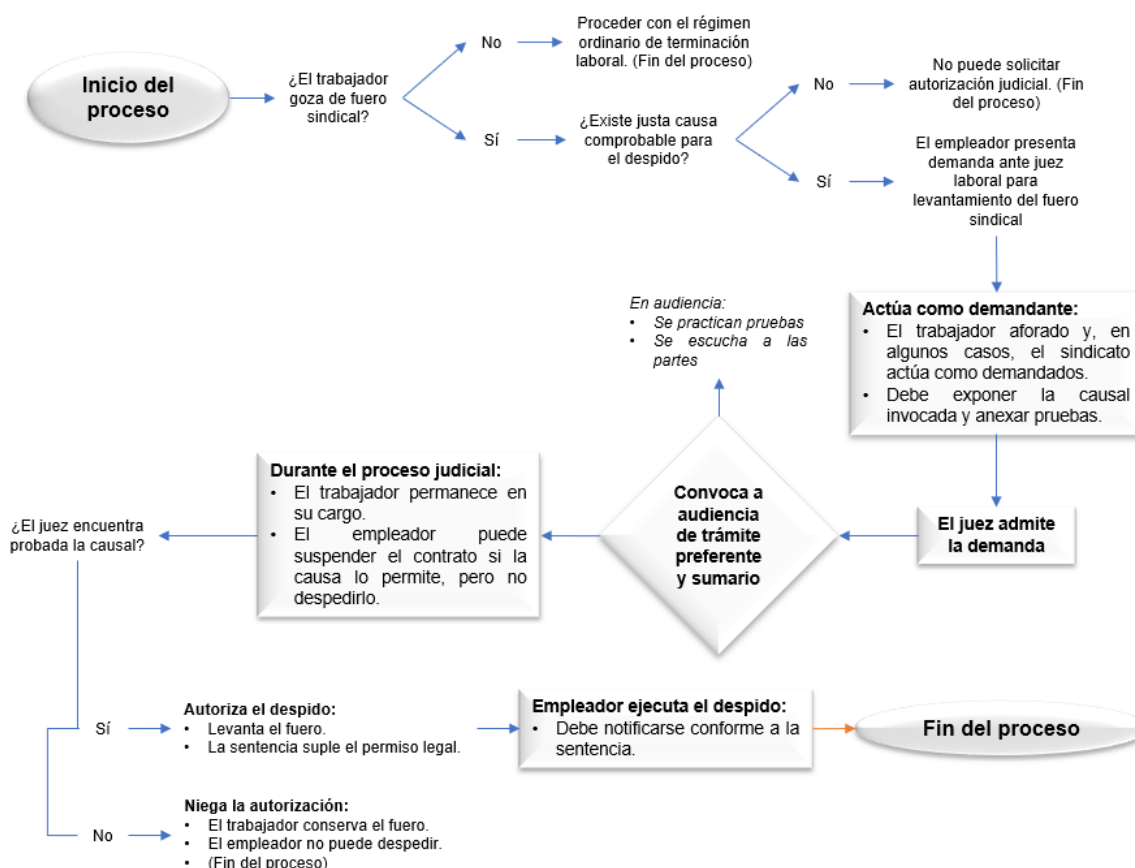
Cuando un empleador considera que un trabajador con fuero ha incurrido en una causal de despido justificada (o concurre alguna causa legal de terminación), debe seguir un procedimiento jurídico especial para poder materializar la terminación del contrato de manera válida. Seguidamente se describe el procedimiento a cargo de la empresa en cada caso y las consecuencias legales de no observarlo:

Fuero sindical (Levantamiento del fuero ante juez laboral)

El empleador debe interponer ante un juez laboral una demanda de levantamiento de fuero sindical o autorización para despedir. Este es un proceso especial de única instancia, donde el empleador actúa como demandante y el trabajador aforado (y su sindicato, en algunos casos) como parte demandada (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023), tal como se detalla a continuación:

Figura 1.

Flujograma de autorización de despido por fuero sindical



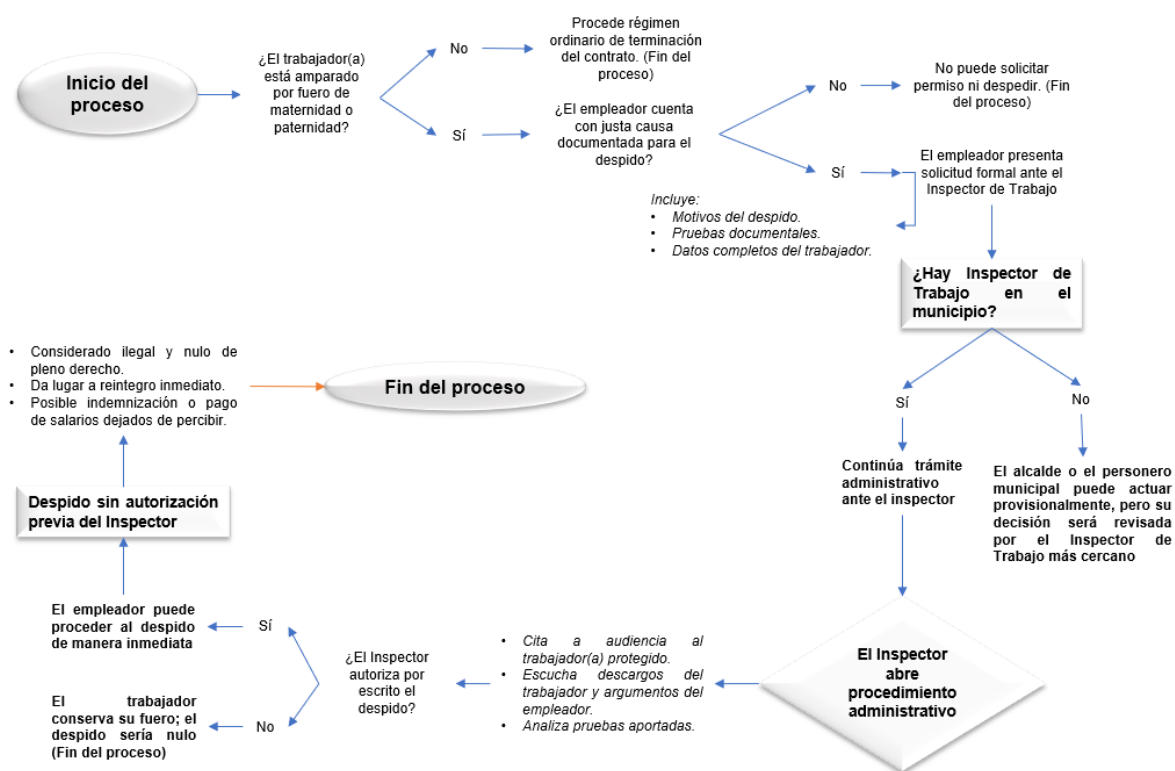
Nota. Adaptado de Departamento Administrativo de la Función Pública (2023)

Fuero de maternidad/paternidad (Solicitud de permiso ante Inspector de Trabajo)

El empleador debe presentar una solicitud formal ante el inspector de trabajo de la jurisdicción (Ministerio de Trabajo) exponiendo la causa por la cual pretende dar por terminado el contrato de la trabajadora embarazada o del trabajador padre beneficiario (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2021). La solicitud va acompañada de los documentos que soportan la causal (evidencias de la falta o motivo) y los datos del trabajador para notificación, luego, el proceso se ejecuta de la siguiente manera:

Figura 2.

Flujograma de autorización de despido por fuero de maternidad



Nota. Adaptado de (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2021)

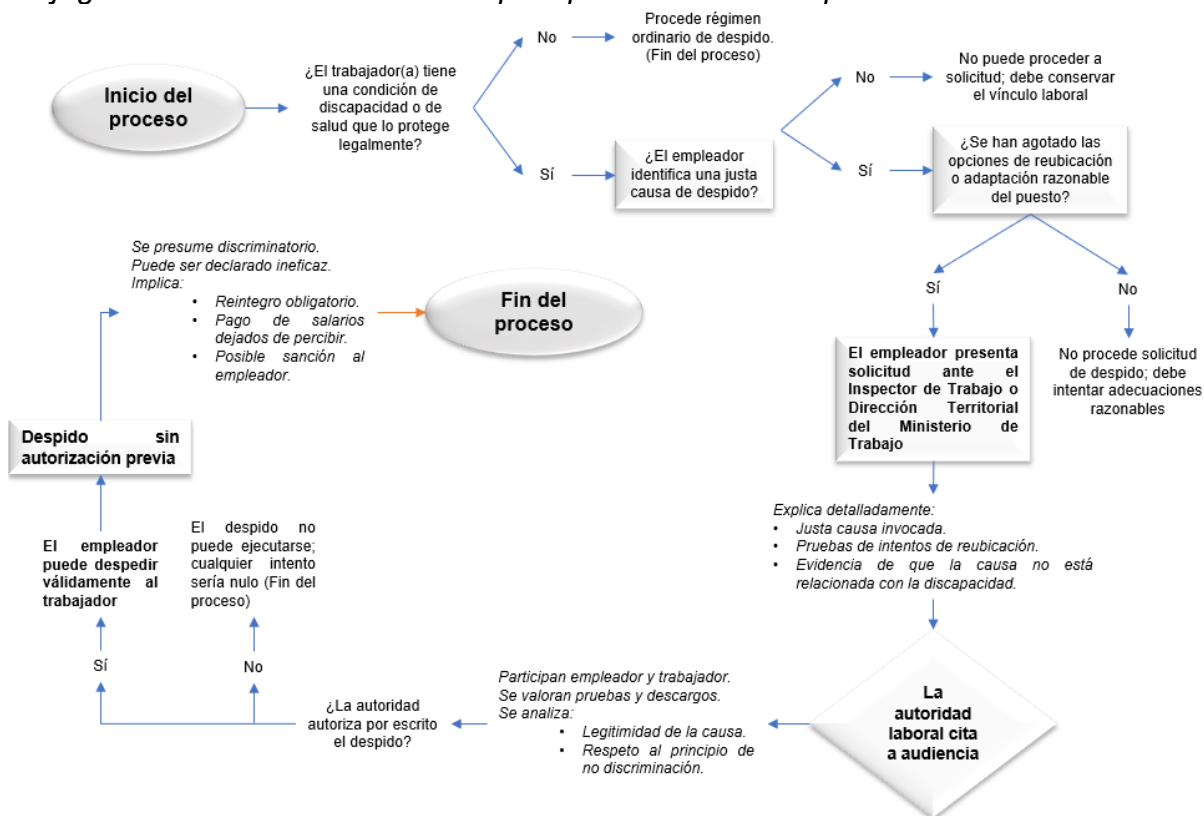
Fuero por discapacidad/salud (Autorización del Ministerio de Trabajo)

Si bien la Ley 361/97 menciona genéricamente la “autorización de la Oficina de Trabajo”, en la práctica el trámite es equivalente a acudir ante el Inspector de Trabajo o la Dirección Territorial del Ministerio. No existe un proceso reglado especial distinto al de maternidad; por analogía, el empleador debería presentar una solicitud de calificación de despido de persona con discapacidad, explicando las razones.

Cabe mencionar que la Corte Suprema de Justicia sugirió en 2018 que si la causa es una justa causa legal, no haría falta este permiso, pero esa opinión no modifica el texto expreso de la Ley 361 ni la posición garantista de la Corte Constitucional. Por prudencia jurídica, los empleadores *deben* solicitar el permiso, pues de lo contrario se exponen a que el despido sea declarado ineficaz posteriormente (Actualícese, 2019).

Figura 3.

Flujograma de autorización de despido por fuero de discapacidad



Nota. Adaptado de (Actualícese, 2019)

En todos los procedimientos descritos, la constante es la intervención de un tercero imparcial (juez o inspector) que valide la causa del despido antes de que este ocurra. Esto introduce una suerte de debido proceso laboral en favor del trabajador aforado, evitando decisiones arbitrarias. Es una carga adicional para la empresa, pero necesaria para equilibrar la posición de poder del empleador frente a trabajadores en situaciones de especial protección.

Consecuencias legales de omitir el trámite de autorización

El no acatamiento del procedimiento legal previo acarrea consecuencias muy severas para el empleador, tanto en términos de nulidad del despido como de sanciones económicas y administrativas. En particular:

- i. **Ineficacia y reintegro:** Si la empresa despide a un trabajador aforado sin la autorización requerida, ese despido se considera ilegítimo e ineficaz. En términos jurídicos, se habla de despido nulo (en protección de maternidad, el CST Art. 241 lo declara nulo de pleno derecho) o de despido ineficaz (término usado en estabilidad reforzada por salud) (Ámbito Jurídico, 2014). Esto implica que, si el trabajador acciona legalmente, el juez ordenará dejar sin efecto el despido y reintegrar al trabajador a su puesto en las mismas condiciones que tenía. En la práctica, el trabajador puede escoger entre:

Tabla 4.

Vías jurídicas para reclamar el reintegro en caso de despido con fuero constitucional en Colombia

Vía Legal	Descripción	Condiciones o Requisitos	Resultados Posibles
Acción de tutela	Mecanismo constitucional para la protección inmediata de derechos fundamentales vulnerados, como el mínimo vital o la estabilidad laboral reforzada.	Procede cuando hay una amenaza grave e inminente, especialmente en casos de embarazo, discapacidad o situación de indefensión. Es subsidiaria frente a la vía ordinaria, salvo si esta no es eficaz o hay perjuicio irremediable.	El juez puede ordenar el reintegro inmediato con pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como medidas de protección especial. Sentencias relevantes: T-420 de 2017, T-519 de 2003.
Demanda ordinaria laboral de reintegro	Proceso judicial ante el juez laboral para solicitar la nulidad del despido y el restablecimiento de derechos.	Requiere demostrar la existencia del fuero y que el despido ocurrió sin autorización judicial previa. En el caso del fuero sindical, debe presentarse dentro de los 2 meses siguientes al despido (Art. 118 CST).	Si se declara la nulidad del despido, se ordena el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir. Puede haber indemnizaciones adicionales. Jurisprudencia: Corte Suprema SL4974-2018, Consejo de Estado Rad. 76001-23-33-000-2014-00692-01.

- ii. **Pago de salarios caídos y prestaciones:** Al ser el despido ineficaz, el trabajador tiene derecho a todos los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones de seguridad social que dejó de recibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que sea efectivamente reintegrado (Ministerio de Justicia y

del Derecho [Minjusticia], 2021). Esto incluye primas, cesantías, vacaciones, aportes pensionales y de salud, etc., como si hubiera estado laborando normalmente. La suma de estos salarios dejados de percibir puede ser cuantiosa si transcurre mucho tiempo entre el despido y la orden de reintegro (por eso la tutela suele abreviar ese tiempo). El empleador debe consignar esos montos retroactivos, lo cual funciona a la vez como reparación al trabajador y sanción al empleador por la irregularidad.

- iii. **Indemnizaciones sancionatorias específicas:** Adicional al reintegro y salarios caídos, las normas prevén indemnizaciones especiales por la violación del fuero:

Tabla 5.

Indemnizaciones aplicables por despido sin autorización en casos de fuero constitucional en Colombia

Tipo de Fuero	Indemnización Establecida	Fundamento Legal y Jurisprudencial	Observaciones
Maternal / Paternal	60 días de salario (2 meses), incluso si hay justa causa	Jurisprudencia constitucional y laboral (Corte Constitucional, Sentencia T-519/2003; MinJusticia)	Se acumula con otras indemnizaciones si el despido es sin justa causa; procede por omitir el permiso previo.
Discapacidad	180 días de salario (6 meses), como sanción automática	Ley 361 de 1997, art. 26; Corte Constitucional (Sentencia C-531 de 2000; T-198/06)	Puede ser excluyente con el reintegro; el trabajador elige: o retorno al cargo con salarios caídos, o indemnización.
Sindical	Jurisprudencialmente, 6 meses de salario + honorarios del abogado	Código Sustantivo del Trabajo (Art. 405-415); Jurisprudencia Corte Suprema y Consejo de Estado	No hay norma legal expresa sobre la indemnización, pero la práctica judicial ha reconocido una indemnización similar.
Casos excepcionales	Hasta 180 días si se prueba mala fe del empleador en gestantes	Interpretación extensiva de la Sentencia C-470 de 1997 y T-420/2017	No es automático; solo se aplica si se demuestra conducta dolosa del empleador.

Nota. Adaptado de Ministerio de Justicia y del Derecho (2021); Ámbito Jurídico (2014)

- iv. El despido de un trabajador amparado por fuero constitucional sin la autorización previa de un juez laboral no solo configura una transgresión al ordenamiento jurídico, sino que activa una serie de consecuencias legales, administrativas y económicas para el empleador. Estas repercusiones van más allá de la obligación de reintegrar al trabajador y pagarle los salarios dejados de percibir; incluyen sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, efectos

en materia de seguridad social, posibles nulidades en el ámbito del empleo público y, en casos graves, investigaciones penales por conductas antisindicales. La siguiente tabla resume las principales consecuencias que puede enfrentar una empresa o entidad pública que incurra en el despido indebido de un trabajador aforado.

Tabla 6.

Consecuencias legales y administrativas por despido sin autorización de trabajadores con fuero en Colombia

Tipo de Consecuencia	Descripción	Fundamento Legal / Institucional	Observaciones
Multas y sanciones administrativas	El Ministerio del Trabajo puede imponer sanciones al empleador por despedir sin autorización a un trabajador con fuero. Las multas van de 1 a 5.000 SMLMV según la gravedad y reincidencia.	Ley 1610 de 2013; Código Sustantivo del Trabajo (CST); Orientación MinJusticia; función inspectiva del Ministerio del Trabajo	Procede independientemente de las acciones judiciales; el inspector puede iniciar investigación sancionatoria a petición del trabajador afectado.
Consecuencias en seguridad social	El empleador debe pagar todos los aportes a seguridad social del período no trabajado, como si el contrato nunca se hubiera interrumpido.	Ley 100 de 1993; Funciones de la UGPP; jurisprudencia sobre nulidad del despido	Se generan intereses moratorios y posibles sanciones de la UGPP por omisión de aportes a pensión, salud y riesgos laborales.
Anulación de actos en el sector público	Si el trabajador aforado era servidor público, el acto administrativo de desvinculación sin autorización es nulo y procede el reintegro con pagos retroactivos.	Consejo de Estado; Corte Constitucional; Ley 734 de 2002 (CDU); jurisprudencia administrativa y constitucional	Genera responsabilidad patrimonial del Estado por los salarios indebidamente suspendidos; aplica a miembros sindicales y gestantes en entidades públicas.
Posibles efectos penales	Si el despido se configura como conducta antisindical (amenazas, persecución), puede dar lugar a investigaciones penales por violación del derecho de asociación.	Código Penal (arts. 200 y 347); Convenio 87 de la OIT; Fiscalía General de la Nación	Se activa en casos graves que vulneren la libertad sindical; puede coexistir con otras acciones laborales o administrativas.

Nota. Adaptado de Chaparro Sanabria (2022)

En definitiva, omitir el trámite de autorización conlleva que el despido “no surta efectos legales”. La relación laboral continúa vigente a los ojos de la ley, generando salarios, y el trabajador mantiene su derecho al puesto. El empleador termina enfrentando un pasivo laboral mayor y debe reubicar al trabajador, a menudo además de indemnizarlo. Esta situación resulta costosa y perjudicial para la empresa, y paradójicamente refuerza aún más la posición del trabajador (quien puede verse

beneficiado con pagos retroactivos). Adicionalmente, la conducta empresarial de no respetar el fuero puede lesionar su reputación y sus relaciones laborales (por ejemplo, con el sindicato), e incluso exponerla a medidas de inspección más estrictas por parte de la autoridad laboral en el futuro.

Ejemplo ilustrativo: Supongamos que una empresa despide sin autorización a un empleado que está en tratamiento oncológico (cáncer) —claramente amparado por estabilidad laboral reforzada— alegando bajo rendimiento. El trabajador presenta tutela y el juez ordena su reintegro inmediato, al encontrar que no se tramitó permiso y que el despido luce discriminatorio por su condición. La empresa es obligada a reincorporarlo, pagarle 8 meses de salarios atrasados (tiempo que duró el litigio) más una indemnización equivalente a 180 días de salario por la violación del Art. 26 de la Ley 361. Asimismo, el Inspector de Trabajo impone una multa de 50 salarios mínimos. En total, la empresa termina pagando una suma considerable, el trabajador recupera su empleo y recibe compensación adicional, y la compañía tiene que asumir internamente las consecuencias de haber obrado al margen del proceso legal. Este ejemplo, basado en situaciones reales de jurisprudencia, demuestra por qué es esencial para el empleador cumplir con el trámite legal antes de despedir a un aforado: las consecuencias de ignorarlo son mucho más gravosas que manejar la situación conforme a derecho.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A lo largo de este trabajo se evidenció que los distintos tipos de fuero laboral (sindical, de maternidad/paternidad, de salud, entre otros) constituyen manifestaciones concretas de la estabilidad laboral reforzada, y representan un mecanismo de protección frente a posibles abusos del poder subordinante del empleador. Estas figuras no solo buscan prevenir represalias, sino que también garantizan el acceso y permanencia en el empleo, materializando derechos como la igualdad, la dignidad humana y el mínimo vital.

El análisis jurisprudencial permitió comprobar que cualquier despido de un trabajador amparado por estabilidad reforzada requiere, por regla general, la autorización previa de la autoridad competente. Cuando este procedimiento se omite, el despido resulta ineficaz y genera consecuencias como el reintegro, el pago de salarios caídos y, en algunos casos, indemnizaciones sancionatorias. Sin embargo, también se identificó que la invocación de «justas causas» puede convertirse en una herramienta riesgosa si es utilizada de manera abusiva para justificar despidos sin cumplir con el trámite de autorización, lo cual tensiona la garantía de protección especial.

En este sentido, aparece un choque evidente entre el poder subordinante del empleador y los límites que impone la estabilidad reforzada. Mientras las empresas reclaman mayor flexibilidad para reorganizar sus recursos humanos y responder a las dinámicas del mercado, la Constitución y la jurisprudencia han reforzado la protección hacia los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Esta tensión genera debates permanentes entre la necesidad de proteger derechos fundamentales y la búsqueda de competitividad empresarial.

De igual manera, se evidenció que la acción estatal todavía es insuficiente. A pesar de que el Ministerio de Trabajo cuenta con funciones de inspección, vigilancia y control, la práctica muestra que su capacidad de reacción es limitada. La reciente reforma laboral incluyó medidas para fortalecer la figura de los inspectores de trabajo, aumentando su número y competencias; no obstante, queda la incertidumbre de si

estas medidas serán efectivas en la realidad, dado que el problema no solo es de cobertura sino también de articulación y celeridad en la toma de decisiones.

Finalmente, se concluye que la protección reforzada no es un derecho absoluto, pero sí una garantía que exige respeto procesal y límites claros al poder empresarial. La tensión entre la protección constitucional y la flexibilidad empresarial seguirá siendo un campo de disputa, y su resolución dependerá tanto del fortalecimiento institucional como de la capacidad de los jueces e inspectores para interpretar la norma de manera equilibrada.

Recomendaciones

Se recomienda buscar la manera de que tanto trabajadores como empleadores sean conscientes de las implicaciones legales del fuero laboral. Es necesario diseñar campañas educativas que expliquen de manera sencilla cuáles son los tipos de fuero, qué protege cada uno y cuál es el procedimiento legal en caso de necesitar una terminación contractual.

El desarrollo de una herramienta virtual que permita radicar solicitudes de despido con fuero, hacer seguimiento a los casos y consultar conceptos anteriores, permitiría reducir los tiempos de respuesta y mejorar la trazabilidad de las decisiones administrativas y judiciales.

En los casos en que exista controversia entre la empresa y el trabajador con fuero, se sugiere promover espacios de conciliación o mediación como medida alternativa que permita evitar la judicialización innecesaria y resolver los conflictos laborales de forma más ágil, siempre respetando las garantías constitucionales.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones sigan explorando cómo otros países regulan esta materia y cómo evoluciona la jurisprudencia en Colombia. Esto permitiría construir propuestas normativas adaptadas a los cambios sociales y laborales actuales.

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Actualícese. (2019, 1 de abril). *Despido de trabajador discapacitado. Corte Suprema pone freno a la sanción de 180 días*. <https://actualicese.com/archivo/despido-de-trabajador-discapacitado-corte-suprema-pone-fr/>
- Actualícese. (2022, junio 6). *Fuero de estabilidad laboral: ¿conoces sus tipos?* https://actualicese.com/fuero-de-estabilidad-laboral-conoces-sus-tipos/?srsltid=AfmBOooh2a_o8Sl-XYk5uxnmXFFc9Y-gD0NQ5tw3eD1IDglPY2SHWAS4
- Alburquerque, R. F. (2015). *Los poderes del empleador y los derechos fundamentales del trabajador*. VLex. <https://do.vlex.com/vid/poderes-empleador-derechos-fundamentales-668680281>
- All Abogados. (2024, 22 de enero). *Claves legales: Obtener el permiso para despedir trabajadores con fuero de salud en Colombia*. <https://allabogados.com/noticias/permiso-para-despedir-trabajadores-con-fuero-de-salud/>
- Ámbito Jurídico. (2014, 17 de enero). *Reiteran que despido de persona en condición de discapacidad requiere autorización de Mintrabajo*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/reiteran-que-despido-de-persona-en-condicion-de#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20la%20estabilidad%20laboral%20reforzada,previa%20de%20su%20discapacidad%2C%20se%C3%B1al%C3%B3>
- Ámbito Jurídico. (2023, agosto 3). *Si hay fuero sindical, juez debe constatar si el empleador solicitó permiso para despedir*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/si-hay-fuero-sindical-juez-debe-constatar-si-el-empleador-solicito-permiso-para>
- Andrade Sarmiento, M. J. (2022, marzo). *El fuero de maternidad como barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres en Colombia* (Documento de trabajo No. 4, Serie Documentos de Trabajo 2022, Edición No. 2). Observatorio Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Javeriana & Corporación Excelencia en la Justicia. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/El-fuero-de-maternidad-como-barrera-de-acceso-al-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-Colombia.pdf>

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Bacca Onofre, D. P., & Bravo Ibarra, S. X. (2013). *La evolución jurisprudencial en la aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas: Estudio dentro del ámbito de los contratos estatales de prestación de servicios* [Trabajo de grado, Universidad de Nariño]. Universidad de Nariño, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Centro de Investigaciones y Estudios Socio Jurídicos. <https://sired.udenar.edu.co/1458/1/89380.pdf>
- Barona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28411.pdf>
- Belisario Velásquez Pinilla. (2021, agosto 12). *Fuero de paternidad: Modificación de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad*. <https://www.belisario.com.co/bva-al-dia/fuero-de-paternidad-modificacin-de-los-articulos-239-y-240-del-cdigo-sustantivo-del-trabajo-con-el-fin-de-establecer-el-fuero-de-paternidad/2021/8/12>
- Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1>
- Chaparro Sanabria, L. M. (2022). *Despido sin justa causa en trabajador con fuero de salud en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83763/DESPIDO%20SIN%20JUSTA%20CAUSA%20EN%20TRABAJADOR%20CON%20FUERO%20DE%20SALUD%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=2>
- Chaparro Sanabria, L. M. (2022). *Despido sin justa causa en trabajador con fuero de salud en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/83763/DESPIDO%20SIN>

[%20JUSTA%20CAUSA%20EN%20TRABAJADOR%20CON%20FUERO%20DE%20SALUD%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)

Congreso de Colombia. (1951, junio 7). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.622. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

Congreso de Colombia. (1997, 7 de febrero). *Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Departamento Administrativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Congreso de la República de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Consejo Superior de la Judicatura. (2007). *Programa de formación judicial especializada para el área laboral y de la seguridad social: Derecho laboral individual*. Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla".

<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m5-2.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (2000). *Sentencia C-386/00: Contrato de trabajo - Elementos esenciales y subordinación laboral*.

https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/cc_sc_nf/2000/c-386_2000.html

Corte Constitucional de Colombia. (2000). *Sentencia C-386/00: Contrato de trabajo - Elementos esenciales y subordinación laboral*.

https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/cc_sc_nf/2000/c-386_2000.html

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia de Unificación SU-269 de 2023*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=151904&dt=S>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia de Unificación SU-269 de 2023*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=151904&dt=S>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023, 18 de octubre). *Sentencia de casación, radicado No. 05360310500220220013701*. Magistrada ponente: Luz Amparo Gómez Aristizábal.

<https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05360310500220220013701.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020, febrero 4). *Concepto 43311 de 2020*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=125322>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023, abril 10). *Concepto 138201 de 2023: Fuero sindical, levantamiento, empleo y posesión*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=219813>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023, abril 10). *Concepto 138201 de 2023 – Fuero sindical. Levantamiento. Empleo. Posesión* [Concepto jurídico].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=219813>

Díez Selva, M. (2019). Los principios del derecho laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 323.

<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68617>

Durán Téllez, D. F. (2023). *El papel del Ministerio del Trabajo frente a la protección de los derechos al trabajo y a la igualdad en la autorización de despido con justa causa para personas con fuero de salud* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Pontificia Universidad Javeriana.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/65530/EL%20PAP%20DEL%20MINISTERIO%20DEL%20TRABAJO%20FRENTE%20A%20LA%20AUTORIZACI%20C3%93N%20DE%20DESPIDO%20CON%20JUSTA%20CAUSA%20PARA%20PERSONAS%20CON%20FUERO%20DE%20SALUD.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Escuela Nacional Sindical. (2019). *Manual de derechos laborales. Capítulo 4: Estabilidad laboral reforzada* (Edición actualizada). Medellín, Colombia:

Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-N%C2%BA-4-Estabilidad-laboral-reforzada.pdf>

Granados Ferreira, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: Análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga.

Estudios Socio-Jurídicos, 25(1), 1-27.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>

- Hernández Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM* (Cap. 23). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://goo.gl/yQqW1p>
- Jácome Velásquez, J. A. (2018). Estabilidad laboral reforzada [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/4154bd6d-082d-4cef-8f30-79e9ec5fc061/content>
- Leyes.co. (2025, junio 11). *Código Sustantivo del Trabajo – Artículo 239*. https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/239.htm
- Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia]. (2018, enero 29). *¿Qué hacer si me despiden del trabajo a pesar de tener fuero sindical?* <https://www.minjusticia.gov.co/programas/legalapp/que-hacer-si-me-despiden-del-trabajo-a-pegar-de-tener-fuero-sindical>
- Ministerio de Justicia y del Derecho [Minjusticia]. (2021, 30 de diciembre). *Despido sin justa causa de persona con discapacidad*. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Despido-sin-justa-causa-de-persona-con-discapacidad.aspx#:~:text=En%20caso%20de%20que%20no,en%20algunos%20casos%20el%20reintegro>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2018, 29 de enero). *¿Qué hacer si me despiden del trabajo a pesar de tener fuero sindical?*. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-hacer-si-me-despiden-del-trabajo-a-pegar-de-tener-fuero-sindical.aspx>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2021, diciembre 26). *¿Cuál es el trámite para despedir a una mujer embarazada o en licencia de maternidad, cuando existe una causa justificada para el despido?* <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Tr%C3%A1mite-para-despedir-a-una-mujer-embarazada-o-en-licencia-de-maternidad,-cuando-existe-una-causa-justificada-para-el-despi.aspx>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2018, 13 de diciembre). *Radicado 08SI201771110000000920/2017: Terminación contrato de trabajo y pago de la liquidación laboral* [Concepto jurídico]. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48305/08SI2017711100000>

[000920+Terminaci%C3%B3n+contrato+de+trabajo+y+pago+de+la+liquidaci%C3%B3n+laboral.pdf](#)

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019, 19 de junio). *Concepto jurídico sobre fuero de maternidad y terminación de contrato de trabajo* (Radicado No. 08SE201912030000023699).

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SE201912030000023699+FUERO+DE+MATERNIDAD+Y+TERMINACION+DEL+CONTRATO+LABORAL.pdf>

Montenegro-Timón, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco (Eds.), *Derecho laboral en Colombia* (pp. 137–166). Editorial Universidad Católica de Colombia.

Núñez López, W. R. (2025). *Terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor y su efecto en la estabilidad laboral del trabajador ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/24177/1/UCSG-C381-23710.pdf>

Otálora Van Houten, C. (2023, mayo 9). *Fuero prepensional: ¿Cómo está regulado?* Gestión Humana. <https://www.gestionhumana.com/noticias-y-tendencias/fuero-prepensional-como-esta-regulado>

Páez Medina, A. (2019). *Terminación del contrato por el empleador con justa causa; una visión desde el derecho al debido proceso* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78440/79685041.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Top, D., & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Estudios Doctrinales*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7920181.pdf>

Trejos Mejía, S. (2023). Alcance de los derechos laborales inespecíficos del trabajador frente al poder subordinante del empleador. *Revista de Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y Seguridad Social*, 1(1). <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n01.08>

Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral. (2023, 14 de diciembre). *Radicado 05001-31-05-012-2017-01084-01. Confirma sentencia.* República de Colombia.

<https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05001310501220170108401.pdf>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral. (2022, 17 de junio). *Sentencia No. 546-2022. Proceso especial de fuero sindical: permiso para despedir – Fertilcol S.A. en liquidación vs. Luis Alfonso Cruzado Castro.* Magistrada ponente: Elcy Jimena Valencia Castrillón.

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8067040/110348718/25.pdf>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral. (2022, junio 17). *Sentencia No. 546-2022: Fertilcol S.A. en liquidación vs. Luis Alfonso Cruzado Castro. Permiso para despedir – Fuero sindical.* Magistrada ponente: Elcy Jimena Valencia Castrillón.

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8067040/110348718/25.pdf#:~:text=El%20art%C3%ADculo%2039%20de%20la,municipio%20distinto%2C%20sin%20justa%20causa>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral. (2023, 18 de agosto). *Sentencia: Ana María Diez de Fex vs. Corporación Universitaria U de Colombia* (Rad. 05001-31-05-005-2020-00407-01). M. P. Sandra María Rojas Manrique.

<https://www.tribunalmedellin.com/images/decisiones/laboral/2023/05001310500520200040701.pdf>