

**IMPACTO DE LA PROTECCIÓN POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA  
EN MATERIA DE SALUD A LA TERMINACIÓN OBJETIVA DE RELACIONES  
LABORALES**

**FEDERICO MONSALVE RESTREPO**

**PABLO JANE SALDARRIAGA**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogado**

**Asesor: ARMANDO MUNERA POSADA**

**Pregrado en Derecho**

**Escuela de derecho y ciencias políticas**

**Universidad EAFIT**

**Medellín**

**2022**

## Tabla de contenido

Resumen.....	3
Abstract.....	6
Introduccion.....	9
Pregunta de investigación y Objetivos.....	12
Metodología.....	14
Justificacion.....	15
<b>Capítulo I:</b> Principio de estabilidad laboral reforzada. Fundamento legal y Constitucional..	20
Derechos laborales que integran el bloque de constitucionalidad.....	20
La estabilidad laboral reforzada en temas de salud en el ordenamiento jurídico colombiano.	24
<b>Capítulo II:</b> Estabilidad laboral reforzada en materia de salud de trabajadores contratados por una empresa de servicios temporales.....	36
<b>Capítulo III:</b> Trabajo de campo. Análisis de casos de estabilidad laboral reforzada en temas de salud, en una empresa de servicios temporales.....	43
Análisis de casos de estabilidad laboral reforzada dentro de la compañía.....	46
Conclusiones preliminares sobre el tratamiento específico de los casos puntuales estudiados.....	53
<b>Capítulo IV:</b> Acercamiento preliminar a la actualidad jurídica en Colombia relacionada con la estabilidad laboral reforzada en materia de salud.....	56
Conclusiones generales.....	59
Referencias doctrinales e investigativas.....	62

## Resumen

El presente trabajo de investigación, estudia el principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud, para lo cual se hará un análisis jurisprudencial, legal y doctrinal, a través del cuál, se pretende analizar el alcance de dicho principio en Colombia. Inicialmente el lector encontrará un estudio de la evolución interpretativa, Jurisprudencial y legal en el cual se traerán a colación algunas de las sentencias más representativas, que resaltan la información más importante del principio y junto a ello se lograrán evidenciar las implicaciones directas de la jurisprudencia actual al principio de estabilidad laboral reforzada, en concordancia con las modalidades contractuales específicas de la vinculación laboral que concatenan con el objeto de estudio.

En el siguiente apartado, se realizará un análisis puntual desde un tipo de empleador específico, las empresas de servicios temporales, esto con el ánimo de evidenciar desde una de las partes contractuales como se materializa el impacto de la figura, teniendo claro que es usual estudiarla desde la parte contractual “débil”, es decir el empleado; pero poco se ahonda en la otra cara de la figura y la entidad o sujeto que en últimas, es el que termina soportando la carga económica que trae consigo la aplicación de la figura.

Será importante, el hecho de analizar las empresas de servicios temporales en concordancia con la figura, ya que esto no solo permitirá al lector tener presentes las modalidades de contratación y particularidades de las vinculaciones laborales en este tipo de sociedades, sino también evidenciar cómo, en un tipo de empresa destinada en Colombia para cubrir requerimientos temporales según la ley 50 de 1990, se podría ver truncada y desnaturalizado su objeto social de proveer trabajadores “temporales”, esto por la aplicación puntual de la protección especial.

Ulterior, se tomará como objeto de estudio, el caso de una empresa de servicios temporales específica, donde abordaremos diferentes casos puntuales de estabilidad laboral reforzada presentes actualmente, buscando entonces resolver la prerrogativa de si este tipo de contratación laboral encaminada a atender requerimientos específicos, se ve afectada por el principio de estabilidad laboral, en el sentido de mantener incólumes relaciones laborales cuyo objeto contractual ya se encuentra plenamente ejecutado, producto de una presunta condición de salud que viabiliza una protección especial para el trabajador.

Como objetivo de la intervención puntual a la empresa de servicios temporales, será emitido un concepto legal en el sentido de recomendar la mejor vía de acción para el tratamiento y abordaje de los casos; concepto que a su vez ayudará al lector para dibujar un panorama claro de la actualidad de la figura y el impacto de ésta, para ambas partes de la relación contractual, de acuerdo con casos reales que permitan agregar a la investigación un estudio de campo.

En este mismo sentido, a lo largo del trabajo investigativo, se revisará el sustento legal de la figura en Colombia y el desarrollo jurisprudencial junto con sus características esenciales, para que, una vez se haya expuesto ello, se analice el funcionamiento de la aplicación del principio de estabilidad reforzada en salud y sus características particulares. En este sentido, se plantean unas hipótesis de respuesta a unas preguntas que nos cuestionamos a lo largo del desarrollo del presente trabajo, mismas que son necesarias, para un abordaje integral de los conceptos y metodologías de tratamiento de la figura de la estabilidad reforzada en Colombia, pretendiendo entregar con ellos al lector, fundamentos conceptuales y procedimentales que permitan aplicar lo estudiado en la investigación en el abordaje real de la temática en nuestro país.

Finalmente, en el último apartado de esta investigación, se traerán a colación unas conclusiones generales a las que arribamos en la culminación de esta investigación, teniendo en cuenta que estas recogen todo el material investigado y analizado, llegando así, a unas hipótesis generales que aglutinan el marco teórico y el trabajo de campo, dando en conjunto, respuesta al objeto esencial de la investigación.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, contrato por obra o labor, derecho a la salud, derecho al trabajo, derecho al mínimo vital, pérdida de capacidad laboral, discapacidad, enfermedad, protección, reintegro, indemnización, empresas de servicios temporales, temporalidad.

## **Abstract**

This research work studies the principle of reinforced labor stability in health matters, for which a jurisprudential, legal and doctrinal analysis will be made, through which it is intended to analyze the scope of this principle in terms of contracts for work or labor. For this purpose, the reader will initially find a study of the interpretative, jurisprudential and legal evolution in which some of the most representative sentences that highlight the most important information of the principle will be brought to collation and together with this, the direct implications of the current jurisprudence to the principle of reinforced labor stability in Colombia will be evidenced, in accordance with the specific contractual modalities of the labor relationship that concatenate with the object of study.

In the following section, a specific analysis will be made from a specific type of employer, the temporary service companies, with the purpose of showing from one of the contractual parties how the impact of the figure is materialized, having clear that it is usual to study it from the "weak" contractual party, i.e. the employee; but little is delved into the other side of the figure and the entity or subject that ultimately, is the one that ends up bearing the economic burden that brings with it the application of the figure.

It will be important to analyze the temporary service companies in accordance with the figure, since this will not only allow the reader to have in mind the contracting modalities and particularities of the labor relationships in this type of companies, but also to show how, in a type of company designed in Colombia to cover temporary requirements according to Law 50

of 1990, its social purpose of providing "temporary" workers could be truncated and distorted, due to the specific application of the special protection.

The case of a specific temporary services company will be taken as the object of study, where we will address different specific cases of reinforced labor stability currently present, seeking to resolve the prerogative of whether this type of labor contracting aimed at meeting specific requirements is affected by the principle of labor stability, in the sense of maintaining untouched labor relations whose contractual object is already fully executed, as a result of an alleged health condition that enables a special protection for the worker.

As an objective of the specific intervention to the temporary services company, a legal concept will be issued in the sense of recommending the best course of action for the treatment and approach of the cases; concept that in turn will help the reader to draw a clear picture of the actuality of the figure and the impact of it, for both parties of the contractual relationship, according to real cases that allow adding to the research a field study.

In the same sense, throughout the research work, the legal basis of the figure in Colombia and the jurisprudential development along with its essential characteristics will be reviewed, so that, once this has been exposed, the functioning of the application of the principle of reinforced stability in health and its particular characteristics will be analyzed. In this sense, some hypotheses are posed in response to some questions that we questioned throughout the development of this work, which are necessary for a comprehensive approach to the concepts and methodologies of treatment of the figure of reinforced stability in Colombia, aiming to provide the reader with conceptual and procedural foundations that

allow applying what was studied in the research in the actual approach to the subject in our country.

Finally, in the last section of this research, we will bring up some general conclusions to which we arrived at the culmination of this research, taking into account that these gather all the investigated and analyzed material, thus arriving at some general hypotheses that bring together the theoretical framework and the field work, giving as a whole, answer to the essential object of the research.

**Key words:** Reinforced labor stability, manifest weakness, contract for work or labor, right to health, right to work, right to the minimum vital minimum, loss of working capacity, disability, illness, protection, reinstatement, indemnification, temporary service companies, temporariness.

## **Introducción**

La estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica en el estado colombiano holgadamente definida y establecida por la honorable Corte Constitucional; que tiene por objeto proteger al empleado de ser retirado de su cargo por medio de un despido sin justa causa objetiva, cuando este se encuentra en una situación propia de una debilidad manifiesta consagrada en la ley.

Pese a no existir dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, un derecho fundamental a la conservación del empleo, la estabilidad reforzada en la materia que nos convoca, funge como un mecanismo de protección al empleado para que este, no pueda ser discriminado por una condición de salud física o mental, que lo haya puesto en una posición de debilidad manifiesta, con el objetivo paralelo de proteger sus derechos fundamentales y constitucionales como lo son el derecho al trabajo, al mínimo vital, a no ser discriminado, entre otros.

En esta línea, la ley Colombiana y la jurisprudencia han explicado los casos en los que procede la aplicación e interpretación de este principio, entre los cuales encontramos, la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, por fuero de maternidad, entre otros; en los que se agregan unas condiciones específicas y parámetros a seguir, si se pretende realizar la terminación legítima del vínculo laboral, estando prohibido que la misma se dé en razón a su estado de embarazo.

En el mismo sentido, se encuentra la estabilidad laboral reforzada para trabajadores en condición de discapacidad, con limitaciones, mentales o físicas de cualquier índole, que reduzcan sustancialmente su capacidad laboral y producto de las cuales, podrían ser

presuntamente discriminados en aras de pretender finalizar las relaciones laborales en razón de su estado de salud. Lo anterior en concordancia con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, encontrando una acción de terminación contractual condicionada a la obligación previa de obtener autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Para hacer el análisis del impacto de la estabilidad reforzada en materia de contratos por Obra o Labor, es importante tener claro que en aquellos, existe una obra o labor específica delimitada y su duración se encuentra legalmente ligada al tiempo que tome la ejecución efectiva de la actividad u obra acordada en el contrato, según el Art 45 del CST. Entre las características de este, además se encuentra que no puede ser renovado ni prorrogado, estando anclado al desarrollo y terminación de la obra; sin requerir, una vez se materialice la condición, un preaviso para su terminación.

En razón a lo expuesto, se le proporcionará al lector un panorama legal y jurisprudencial por medio del cual pueda reconocer los aspectos más importantes del principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud, para lograr dar a conocer los aciertos y desaciertos que el principio trae consigo.

Teniendo claro lo antedicho, se introducirá la figura de la empresas de servicios temporales, para lograr que el lector evidencie los posibles cambios en la aplicación de la figura cuando uno de los extremos contractuales ostenta esta calidad, pretendiendo analizar si en efecto la figura se aplica indistintamente o se reconocen postulados diferenciados que permitan evitar la desmaterialización del servicio temporal en Colombia.

Se tomará como caso de estudio, el abordaje de casos puntuales de estabilidad laboral reforzada en una empresa de servicios temporales con operación en todo Colombia, por medio de la cual se pretender dar un enfoque meramente práctico a la figura, elaborando unos conceptos legales dirigidos a la empresa, con el objetivo de plantear recomendaciones

puntuales en el manejo de estos casos, que a su vez enriquecerá el trabajo investigativo en la medida que, dará una visión práctica del manejo de la figura en Colombia al lector.

Por último, teniendo en cuenta el marco teórico elaborado a lo largo del trabajo, y el ejercicio práctico que se hizo con la empresa de servicios temporales, se plantean unas hipótesis y cuestionamientos a los cuales se darán respuesta en el último apartado, con la finalidad de presentarle al lector, unas directrices de como se está manejando el tratamiento del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia.

## **Pregunta de investigación**

Teniendo en cuenta el desarrollo jurisprudencial, legal y doctrinal de la última década en Colombia. ¿Cuál es el alcance de la protección dada por la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud en la generalidad de los casos y si este tiene algún tipo de distinción en relación con las empresas de servicios temporales?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar el alcance de la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud en Colombia, a través de un rastreo de material académico, legal y jurisprudencial de la última década. Añadiendo elementos adicionales que permitan un análisis robusto de la aplicación y alcance de la figura, en concordancia con la variación que podría experimentar al introducir elementos objetivos.

### **Objetivos específicos**

- Estudiar la evolución interpretativa legal y jurisprudencial reciente de la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud en Colombia.
- Determinar el alcance de la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud y las condiciones necesarias para que un sujeto requiera especial protección.
- Evidenciar si la estabilidad laboral reforzada en Colombia por temas de salud, debe ser tratada como una protección absoluta que genera una imposibilidad perpetua de terminar las relaciones laborales por causales objetivas.

- Entender si la figura de estabilidad laboral reforzada en Colombia debe ser indistintamente aplicada sin tener en cuenta las calidades de los sujetos que integran la relación contractual laboral bilateral, o si en efecto se permite una aplicación amplia y específica según las condiciones propias de cada caso.
- Ejecutar un análisis profundo de casos de estabilidad laboral reforzada en temas de salud de una empresa de servicios temporales con operación activa en Colombia, para lograr concatenar la teoría y posturas legales de las Altas Cortes, con la realidad empresarial del país.
- Realizar un análisis conjunto de la jurisprudencia estudiada a lo largo de la presente investigación, para llegar a un acercamiento entre la realidad actual evidenciada y la realidad judicial por la que atraviesa el país en esta materia.

## **Metodología de investigación**

Dentro de la presente investigación, la metodología consistirá en una investigación de orden cualitativo, enfoque jurídico, sustentada en una revisión documental, jurisprudencial y legal, con el objetivo de poder desarrollar el análisis de los diferentes criterios expuestos en las altas Cortes sobre la manera en la que se ha de interpretar el principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud.

En esta investigación se tomará como guía la metodología de la investigación expuesta por Sampieri (2014), la cual presenta en su libro *“Metodología de la investigación”*, mismo en el desarrolla que, con el objetivo de adelantar una investigación cualitativa se han de seguir los siguientes pasos, inicialmente hacer una revisión de la fuentes de literatura disponibles, para hacer un filtrado de dicha información teniendo en cuenta el problema de investigación que incitó su desarrollo, para con ello analizar de manera articulada y organizada el tema y posteriormente poder cumplir consecuentemente con los objetivos de investigación planteados al dar respuesta al problema de investigación.

## **Justificación**

Para el estado Colombiano, el trabajo es contemplado como un derecho, un deber y una obligación, y este no solamente debe ser analizado como una relación entre trabajador y empleador; sino que se puede escalar a un nivel macroeconómico, donde el trabajo puede ser considerado como el motor de la economía del país, lo que significa que; sin las empresas y los empleados, los niveles de crecimiento económico se estancarían, conduciendo a una crisis nacional de nivel económico y social que afectaría a todos los participantes de la economía.

Por esta razón, para el desarrollo de la investigación será importante tener en cuenta la configuración del estado Colombiano en el marco del estado social de derecho, en el cuál, el poder público se encuentra dividido en tres ramas esenciales (ejecutiva, legislativa y judicial). Comprendiendo a su vez que dentro de nuestro marco constitucional, no existe un derecho fundamental a la conservación del empleo, pero se ha desarrollado un sistema común de garantías, que conlleva a la protección del derecho del trabajo, en virtud del cual, se les otorga ciertas prerrogativas a los trabajadores en razón a su situación de desventaja frente a su empleador y es éste, el sustento del principio de la estabilidad laboral reforzada que será desarrollado a lo largo de la presente investigación.

La relación laboral, la cual en principio se puede analizar como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, requiere de tres condiciones fundamentales, las cuales están planteadas en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, y son las siguientes:

- 1) La prestación del servicio individual.
- 2) La remuneración al trabajador por el servicio prestado.
- 3) La subordinación.

El elemento de la subordinación, según sus características principales, supone que el empleador puede imponer una serie de reglas y condiciones para la prestación del servicio y emitir órdenes para la ejecución del mismo. Lo anterior, nos lleva a analizar, que el empleador tiene una posición de poder de mando sobre el trabajador, quien a su vez y con la expectativa de obtener una contraprestación denominada salario, se somete a realizar las órdenes que el empleador le dé en desarrollo de la relación laboral, lo cual, evidentemente demuestra la inequidad entre las partes de la misma relación, de la que habíamos expuesto anteriormente.

En concordancia con lo expuesto, dentro del ordenamiento Colombiano, tanto los trabajadores como los empleadores cada uno desde su posición, son sujetos de derechos y deberes; con ello, legalmente deben estar dispuestas las herramientas necesarias para que ninguna de las partes quede desprotegida o en una posición de vulnerabilidad innecesaria que termine por afectar las garantías de las partes involucradas; inclusive, generando con esto una discriminación negativa en futuros casos de selección de personal, siendo esto lo que en principio pretende proteger la estabilidad laboral reforzada.

Para hablar de estabilidad reforzada, que es el tema que nos compete, es pertinente primero definir el concepto de debilidad manifiesta, que está contenida en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, y establece una protección especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, ostenten de una situación diferente al resto de la población en virtud de la cual, el Estado debe propender por una protección especial. Es por esto que, la estabilidad reforzada, surge como una garantía que protege los derechos de aquellos trabajadores que están en una posición inclusive más desigual que la de un trabajador en condiciones normales, en razón de su debilidad manifiesta subjetiva.

La protección que el estado brinda en este sentido se resume en la política de imponer una serie de limitaciones al empleador, para lograr una protección del derecho laboral a los sujetos de especial protección constitucional, buscando equiparar las condiciones y reducir la posición de ventaja interpartes que se presenta.

Con ello, para fines de este trabajo investigativo, se hace importante tener en cuenta las variaciones y conceptos fundamentales que amparan el principio de estabilidad laboral reforzada en materia de salud, para poder analizar el alcance y el nivel de protección que se tiene tanto para los empleados como los empleadores en materia de ejecución y desarrollo de contratos laborales en sus diferentes modalidades, brindando de esta manera una herramienta de investigación que recoge la información más importante y mapea las ventajas y desventajas en la aplicación del principio.

En cuanto a la justificación de la inclusión en la presente investigación, de las empresas de servicios temporales en Colombia, se hace necesario su análisis para el desarrollo de los objetivos planteados, esto en razón de que; éste tipo de sociedades se han convertido en una fuente de impulso laboral en Colombia que históricamente desarrollan su papel en la generación de empleo y vinculaciones laborales formales con garantías para los trabajadores.

De esta forma, según un estudio reciente publicado por el periódico “ACTUALÍCESE” se afirma que las empresas de servicios temporales, en los últimos 5 meses de 2021 emplearon a más de cuatrocientas mil personas formalmente (Actualícese, 2022), ayudando a superar paulatinamente la crisis de desempleo que se presentó en razón de los inicios de la pandemia en el año 2020.

Por lo anterior, habrá que tener en cuenta el objeto social de las empresas de servicios temporales, mismo que se ejecuta mediante el envío de trabajadores en misión a sus usuarios,

garantizando a los primeros todas las garantías laborales y delegando en los segundos, la subordinación material de los trabajadores para que estos colaboren temporalmente en el desarrollo de su objeto social.

Una vez tenemos clara la implicación principal de la temporalidad y su delimitación específica en necesidades puntuales que presentan los usuarios, encontramos que la misma ley 50 de 1990 puntualmente desarrolla las causales en las cuales es viable la contratación de un trabajador en misión, siendo todas ellas “colaboraciones temporales”, por lo que habrá que estudiar las simplificaciones de la intervención del estado en estas relaciones laborales, obligando a los empleadores a extralimitar los términos de duración de las mismas y mantenerlas en el tiempo, aun habiendo ejecutado plenamente su objeto contractual.

Será entonces importante determinar las implicaciones actuales de la problemática expuesta e introducir al lector para que tenga elementos formales que le permitan abordar el tema desde el conocimiento normativo y actualidad.



## **CAPÍTULO I:**

### **Principio de estabilidad laboral reforzada. Fundamento legal y Constitucional.**

En el presente capítulo, se abordará el principio de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia desde su órbita constitucional, legal y jurisprudencial; para comprender profundamente esta figura del derecho laboral que encuentra una relevancia trascendente dentro del modelo del Estado social de derecho que tenemos en Colombia actualmente, en donde sobresale la protección de la dignidad humana, los derechos fundamentales, y el enfoque garantista de los derechos laborales esenciales de los trabajadores.

Además de lo anterior, se desarrollará un análisis exhaustivo de la figura de estabilidad laboral reforzada por salud, en la jurisprudencia y normatividad legal en Colombia, para así de alguna manera, determinar su alcance y características generales.

#### **1.1 Derechos laborales que integran el bloque de constitucionalidad**

El bloque de constitucionalidad ha sido definido por la Corte Constitucional en sentencia C-225 de 1995, como el “conjunto de normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato de la propia Constitución”.

Para dar cabida al bloque de constitucionalidad, debemos analizar uno de los insumos más importantes de la materia, que es la denominada, Declaración Universal de los Derechos Humanos publicada en el año 1948 por la Organización Naciones Unidas (ONU), la cual, en su artículo 23 se reconoció el derecho al trabajo, el derecho de formar sindicatos, y el respeto

máximo por la dignidad humana en los entornos laborales. Por otro lado, podemos observar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales publicado en el año 1966 por la misma organización, el cual, ratificó en su artículo 6 el derecho que tienen todas las personas al trabajo, la libre elección de oficios y la responsabilidad de los Estados como garantes de estos derechos, como un derecho de segunda generación.

De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulgó el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) en el año 1958. En este documento, en su artículo primero, se desarrolla el concepto de discriminación como la “distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, Convenio 111, 1958). Para fines de la presente investigación, esta exclusión en materia laboral, la enfocaremos en la vulnerabilidad de las mujeres en estado de gestación, por su condición gestante y la que tienen los trabajadores discapacitados, por su condición de salud.

Enfocándonos en los convenios expedidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resulta pertinente para la elaboración del presente trabajo, resaltar el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982, donde se formulan unos postulados sobre la limitación que tiene los empleadores para terminar de forma unilateral y de forma injustificada los vínculos laborales con los trabajadores, sin mediar un debido proceso y derecho a la defensa por parte de éstos; Así como el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo del año 1983, el cual tiene como objetivo, fortalecer en la legislación de los Estados parte, la formulación de políticas públicas de readaptación profesional y empleo para personas inválidas o con limitaciones físicas, a través de medidas

pertinentes que permitan materializar la igualdad de oportunidades para los trabajadores inválidos o discapacitados.

Estas convenciones formuladas por la OIT, fungieron como la antesala necesaria, que posteriormente dio lugar a la figura que hoy denominamos como el principio de estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento Colombiano, el cuál definiremos más adelante.

Los derechos laborales en general, son considerados como un tema muy amplio en la órbita internacional, lo que significa que tiene un alta extensión de desarrollo en materia internacional, sin embargo, en la elaboración del presente trabajo, se limitaron los tratados, protocolos y convenios más significativos, ratificados por Colombia, los cuales ingresan directamente al bloque de constitucionalidad y se convierten en normas de superior jerarquía con rango de norma Constitucional, con prevalencia en el ordenamiento interno.

Dentro de nuestra carta política, se estableció en su artículo 25 que: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia, 1991). El derecho al trabajo es considerado como un derecho fundamental de la Constitución colombiana, y se le confiere una prevalencia en el ordenamiento jurídico interno, vinculando a los entes públicos que conforman el estado, a su obligatorio amparo y cumplimiento.

Según el desarrollo planteado por la Corte Constitucional se concluye que el artículo 25 de la Constitución Política, no sólo cobija la garantía real a las personas del acceso a un trabajo; sino que va más allá, hasta el punto de establecer que el desempeño de ese trabajo debe darse en condiciones dignas y justas. No es suficiente entonces, el simple hecho de obtener un trabajo para entender cómo culminado ese derecho, sino que además, deben

también concurrir otras condiciones que complementan el cabal desempeño de las labores que se encomiendan al trabajador.

El Código Sustantivo del Trabajo, ha definido el concepto de trabajo en su artículo quinto como, “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, (...) siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Decreto 2663, 1950). Asimismo, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo señala que deben existir tres elementos esenciales en el contrato de trabajo:

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo
2. La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador
3. Un salario como retribución del servicio. (Decreto 2663, 1950).

Con respecto al primer elemento, se presupone que la prestación del servicio debe ser ejecutada personalmente por el trabajador, es decir, sin que pueda ser sustituido por otra persona. Haciendo referencial elemento de la subordinación, esta se refiere al poder de mando que tiene el empleador sobre el trabajador para direccionar su actividad laboral a través de órdenes elaboradas con el objetivo de que se cumplan con los directrices de la empresa, lo anterior, teniendo en cuenta que dicha dependencia está limitada por las garantías de la dignidad humana; por último, respecto al salario, tenemos que este, es un elemento imprescindible en la relación contractual, acompañado de las prestaciones sociales y demás garantías establecidas en el ordenamiento jurídico, que fungen como motivación para el trabajador de cumplir a cabalidad sus funciones y como contraprestación directa del servicio prestado.

Por último, la vinculación del derecho al trabajo al bloque de constitucionalidad colombiano, le proporciona mayor fuerza interpretativa y aplicación jurisdiccional en todo el

territorio, buscando de esta manera, fortalecer la igualdad de oportunidades procurando la máxima protección de las garantías laborales y el desarrollo económico, teniendo en cuenta que estos derechos, están supremamente relacionados con otros derechos fundamentales, como lo son la libertad de asociación, la dignidad humana, la libertad, entre otros.

## **1.2 La estabilidad laboral reforzada en temas de salud en el ordenamiento jurídico Colombiano**

La estabilidad laboral reforzada es considerada un derecho y principio fundamental de orden constitucional, que ha sido reconocido por vía legal y jurisprudencial, por lo que se considera una garantía esencial de los trabajadores en el Estado Colombiano. La estabilidad laboral reforzada, por debilidad manifiesta en temas de salud, la ostenta toda persona que presente una afectación en su estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda, pues ésta figura comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo.

Por lo anterior, se puede deducir que la estabilidad laboral reforzada se constituye como un límite jurídico a la actuación de los empleadores, que pueden llegar a tomar decisiones arbitrarias sobre la situación laboral de sus trabajadores como explicamos en el párrafo anterior, por lo que esta figura, surge como un amparo de posibles derechos vulnerados dentro del vínculo contractual.

Dentro del ordenamiento Colombiano, se ha garantizado el principio de estabilidad reforzada para tres grupos de trabajadores específicos;

- Mujeres en embarazo o lactancia;

- Directivos de sindicatos;
- Trabajadores en situación de discapacidad.

Para fines de la presente investigación, nos enfocaremos principalmente en los trabajadores en situación de discapacidad, por lo que resulta pertinente, desarrollar a fondo el concepto de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con los planteamientos de la honorable Corte Constitucional:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz. (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016).

Para comprender a cabalidad la estabilidad laboral reforzada, es necesario primero, relacionarlo con la categoría de sujetos de especial protección, la cual se puede definir según la Corte Constitucional como, “aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva.” (Constitucional, Sentencia T -167, 2011). En este orden de ideas, se puede promulgar que existen sujetos que tienen preeminencia en el ordenamiento jurídico colombiano en razón de su estado de vulnerabilidad, por lo que se debe procurar su protección efectiva a través de mecanismos idóneos.

Para hablar brevemente acerca del fuero de maternidad, encontramos que el Decreto 2663 de 1950, mejor conocido como el Código Sustantivo del Trabajo consagra en su artículo 239, que el fuero de maternidad, se define de la siguiente manera, “ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa” (Decreto 2663, 1950), según las modificaciones introducidas por el artículo 2 de la ley 1822 de 2017. En el Código Sustantivo del Trabajo, se establece además los límites de esta figura y las sanciones pertinentes por el incumplimiento de los presupuestos planteados por el código.

Este fuero, sirve como un principio que busca proteger a las mujeres trabajadoras, por su estado de gestación, como sujetos de especial protección, para desincentivar el despido de estas en razón de su condición de gestación.

Como segundo grupo de sujetos de especial protección, se encuentra la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, según el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, está se define como, “se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el ministerio de trabajo.” (Decreto 2663, 1950)

Este fuero, encuentra sustento en el artículo 43 de la carta política el cual establece el derecho a la libertad sindical, donde se les permite a los trabajadores agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes. Esta protección que se les otorga por el fuero sindical, no es perpetua ni inquebrantable, sino que está tiene la condición necesaria de que el trabajador continúe en el sindicato, y no es inquebrantable, porque el despido se puede configurar, siempre y cuando se está ante una justa causa de despido.

Para adentrarnos en el núcleo del trabajo, encontramos la estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados o fuero por salud, que parte de la base de lo señalado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad (...) tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. (Ley 361, 1997).

Por lo anterior, y en aras de determinar el alcance jurisprudencial de los conceptos trascendentes de la citada ley, traemos a colación un análisis diferenciado entre la posición de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en relación a la temática de la discapacidad, veamos:

	Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
<b>Alcance del art 25 L.361</b>	Ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.	La estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
<b>Población objetivo</b>	Todas aquellas personas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, la cual está entre el 15% y el 25% de capacidad	Protege a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les «impida o dificulte sustancialmente el

	laboral.	desempeño de sus labores en las condiciones regulares», ya que esto puede generar debilidad manifiesta.
--	----------	---

*Tabla 1: criterio de la Corte en la sentencia de unificación SU 049 de 2017. Adaptación tomada de “Nuevo alcance de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, por Ponce Bravo, s.f.*

Esta norma busca endurecer la protección de los trabajadores con algún tipo de menoscabo o imposibilidad en sus entornos laborales para que no sean discriminados y posteriormente despedidos en razón de su situación de salud, no obstante, esta protección no se puede entender como absoluta, ya que existen casos de trabajadores que excusándose en su discapacidad no cumplen con sus obligaciones contractuales e incurren en una causal objetiva de despido por justa causa, razón por la cual, el empleador podrá realizar el despido, sin mediar autorización de la oficina del trabajo, teniendo como obligación demostrar que la causal que dio origen a la terminación del contrato es una causal objetiva, y no su estado de salud.

En cuanto a la posición de la Corte Suprema de Justicia Sala de casación laboral, se hace importante destacar que, cobra especial relevancia abordar el tema de la calificación de las personas en discapacidad, para determinar si pueden optar por la protección del fuero de salud; para lo anterior, es necesario estudiar la Sentencia SL2841-2020, Radicado 67130 del 22/06/2020, M.P. Omar Ángel Mejía Amador:

“(…) La Sala tiene explicado pacíficamente que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes

tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial en los términos previstos en dicha normativa», pero no, respecto de cualquier limitación o discapacidad, sino ante aquella que se considera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en este, siguiendo el contenido del art. 1 del C159 de la OIT (ver sentencia CSJ SL17945-2017). Por lo expuesto, en un principio, el ordenamiento jurídico optó por fijar los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5 reglamentado por el artículo 7 del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral.”

Para comprender a profundidad los escenarios en los que opera la estabilidad laboral reforzada por salud, la postura de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, establece que dicha protección “ cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de su labor, por padecer: (i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales” (Constitucional, Sentencia T 271, 2012).

Según el precedente jurisprudencial, de la Corte Constitucional, la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud no sólo opera frente a los trabajadores que han sido calificados en su estado de discapacidad, sino que dicha garantía constitucional ha sido reconocida igualmente para aquellos empleados que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta la cuál ha sido definida por la misma institución como, “Aquella disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser

consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada.” (Corte Constitucional, Sentencia T - 198, 2006).

Lo anterior se puede resumir en que, aquellos trabajadores que sufren un menoscabo que les impide desempeñar sus funciones normalmente también merecen una especial protección jurídica, mejor definida en palabras de la Corte como; “esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica”. (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016).

Este reconocimiento jurisprudencial de la Corte Constitucional, genera un choque de trenes con la posición dominante de la Corte Suprema de justicia, sin embargo, la Corte Constitucional da un paso adelante frente al tema de la discapacidad, ya que permite una amplia salvaguarda para todos los trabajadores que sufren un menoscabo en su estado de salud durante el contrato laboral, incluso, sin importar el origen de la enfermedad, siempre y cuando afecte su nivel de productividad, y se encuentren en un estado de vulnerabilidad.

Lo anterior nos lleva a concluir que la posición de la Corte Constitucional, es completamente garantista y defiende los derechos humanos fundamentales de las personas en condición de discapacidad y que en primera medida rige como un primer avance en la protección de esta población.

Respecto a la posición ampliamente esbozada por la Corte Suprema de Justicia, podemos concluir que si bien esta avala la protección por estabilidad laboral reforzada en temas de salud, agrega condiciones objetivas para poder ser sujeto de especial protección, esto en cuanto establece criterios puntuales para determinar la condición de vulnerabilidad manifiesta del trabajador; siendo claro ejemplo de esto la posición de que, para ser

considerado sujeto que requiere especial protección, es necesario haber sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Con esto se establece un entorno claramente definido y que no genera amplia inseguridad jurídica como si lo hace el criterio de la Corte constitucional. Esto en razón a que la postura de la Corte Suprema deja claros los postulados necesarios para la aplicación de la figura y los liga a una condición específica que no da lugar a interpretaciones subjetivas.

El recorrido normativo y jurisprudencial expuesto a lo largo del presente capítulo, ayuda al lector a evidenciar el entramado conceptual, teórico, técnico, y categorial que se enmarca en el objeto de estudio, y que debe ser comprendido ampliamente para continuar con las reflexiones que se van esbozar posteriormente.

Para dar cierre a este apartado normativo y jurisprudencial, elaboramos el siguiente cuadro que resume la postura de cada una de las corporaciones y la sentencia en la cual expone los postulados; esto con la intención de resumir y complementar lo anteriormente expuesto, de forma que se pueda contar con un formato que facilite el entendimiento y la diferenciación de cada una de las posturas expuestas en cada institución, así como la contraposición entre estas.

Tabla 2: Posiciones contrarias de las Altas Cortes. Elaboración propia.

<b>Corte Constitucional</b>	<b>Corte Suprema de Justicia</b>
-----------------------------	----------------------------------

<p><b>Sentencia T-167, 2011</b></p> <p>La Corte Constitucional ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: (...), los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza (Sentencia T-167, 2011).</p>	<p><b>Sentencia 32532 de 2008. Sala de casación laboral. Radicación 32532. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón</b></p> <p>La corte Suprema de justicia, establece que “no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361” (Ver Tabla 1) ya que, haciendo alusión a la misma ley, estipula los grados de severidad de la de la limitación, que quedarían de la siguiente manera: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.</p>
<p><b>Sentencia T 271 de 2012</b></p> <p>La estabilidad laboral reforzada por salud, “cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de su labor, por padecer: (i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales” (Constitucional, Sentencia T 271, 2012).</p>	<p><b>Sentencia 32532 de 2008. Sala de casación laboral. Radicación 32532. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón</b></p> <p>La corte concluye, que para que puede operar la aplicación de la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir con los siguientes requisitos: “i) Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) Con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) Severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o c) Profunda, cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; ii) Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y iii) Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, lo cual se presume - salvo que exista una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo”</p>
<p><b>Sentencia T-320 de 2016</b></p> <p>La corte concluye, que la estabilidad laboral reforzada, “opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea</p>	<p><b>Sentencia SL13657, con Radicado No. 56315 de 2015. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno.</b></p> <p>En este caso la Corte rechaza la aplicación del beneficio de la estabilidad laboral</p>

<p>afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica”. (Constitucional, Sentencia T - 320, 2016).</p>	<p>reforzada de manera general, estableciendo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La estabilidad reforzada consagrada en el Art. 26 es de carácter excepcional y por tanto no procede en términos generales, para quien se encuentra en incapacidad o sufre de alguna dolencia, física o mental.</li> <li>2. El fuero de salud se consagró exclusivamente para favorecer a aquellas personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo.</li> <li>3. No es factible que tratándose de una medida excepcional, el operador jurídico tenga la posibilidad legal de extenderla a eventos no mencionados en la ley.</li> <li>4. La relación laboral puede ser terminada con justa causa aun cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal, si no padece de ninguna limitación, discapacidad o minusvalía.</li> <li>5. Las incapacidades por sí mismas no acreditan la existencia de limitaciones físicas, ni menos los porcentajes de pérdida de capacidad laboral que la Corte Suprema de Justicia ha indicado como necesarios para que opere el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.</li> </ol>
<p><b>Sentencia T-346 de 2020</b></p> <p>En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” (Corte Constitucional, Sentencia T-346, 08/21/2020</p>	<p><b>Sentencia SL1699-2016, Radicado 42306 de 2016. M.P. Luís Gabriel Miranda Buelvas.</b></p> <p>En la sentencia se analizaron, las situaciones en que procede el despido de los trabajadores que tengan condición de discapacidad, haciendo menos restrictivas las opciones que tiene el empleador frente a la incompatibilidad de la persona con el cargo.</p> <p>Además, se señalaron las limitaciones que tienen los empleadores para despedir unilateralmente a una persona en condición de discapacidad, salvo que exista causal objetiva, si la reducción de la capacidad del trabajador resulta incompatible con el cargo y que esto sea demostrado ante la autoridad laboral competente, de forma previa al despido, y que se cancele la indemnización que establece la norma pertinente del código sustantivo del trabajo.</p>

**Sentencia de Unificación SU-040 de 2018.**

El asunto trata del tema general del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas que tengan condición de discapacidad. En esta sentencia, la Corte recordó y ratificó que en relación a la jurisprudencia constitucional relativa a la estabilidad reforzada se han definido las reglas para que proceda a favor del afectado. En primer lugar, confirmó que la tutela solo se puede utilizar para el reintegro de personas con discapacidad por afectar derechos fundamentales en situación de debilidad manifiesta. En segundo lugar, la Corte coloca como requisito adicional y es que debe existir una relación causal entre la condición que genera la debilidad manifiesta con el motivo de la desvinculación; de lo contrario no procede la tutela o el derecho como tal.

**Sentencia SL3144-2021 Radicación n.º 83956. M.P. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

La Corporación, recordó que, en principio, para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361/97, debe acudirse preferiblemente a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, sin embargo, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo. Por lo anterior la corte concluye que:

*“Para conocer el nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional”.*

Además plantea, una manera para superar los casos en los que no exista una calificación formal:

*“En el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la*

	<p><i>necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.</i></p>
<p><b>Sentencia T-020 de 2021</b></p> <p>La corporación recordó que la estabilidad laboral reforzada el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no protege exclusivamente a aquellos que presentan una pérdida de capacidad laboral certificada, sino también a aquellas personas que presenten afecciones de salud que les impida un desempeño en sus labores. Por lo anterior, también se protege a quienes son desvinculados por problemas de salud que les impiden el desempeño de sus labores.</p>	<p><b>Sentencia, SL-46322021 Radicación n.º 71386, 06/10/2021. M. P. Gerardo Botero Zuluaga</b></p> <p>La corporación, hace hincapié en que principio de estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, toda vez que debe acreditarse la limitación física, síquica o sensorial correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %.</p> <p>Del mismo modo, se enfatizó que para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, tal como lo regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>El alto tribunal de justicia precisó, que la garantía de estabilidad laboral del trabajador en estado de discapacidad opera aún si la disminución significativa de la capacidad laboral se verifica con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, pero este resultado es relevante por cuanto debe confirmar la limitación exigida en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 que se genera en vigencia de la relación contractual.</p> <p>Del mismo modo, se recalcó que el despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio a menos que el empleador demuestre en el</p>

juicio laboral, la ocurrencia real de la causa alegada.
---

## **CAPÍTULO II:**

### **Estabilidad laboral reforzada en materia de salud de trabajadores contratados por una empresa de servicios temporales para la atención de una obra específicamente delimitada.**

Como primera medida es importante hacer una pequeña orientación sobre los servicios temporales en Colombia y su posibilidad de operación; frente a esto la revista latinoamericana de derecho, precisa lo siguiente “Las EST deben estar constituidas como personas jurídicas de derecho privado; inscribirse en el registro mercantil de la Cámara de Comercio; obtener autorización de funcionamiento del Ministerio de Protección Social; tener un capital social no inferior a 300 veces el salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de constitución de la sociedad; su reglamento interno de trabajo debe incluir cláusulas especiales para los trabajadores en misión; deben constituir una póliza de garantía no inferior a 500 veces el salario mínimo legal mensual vigente para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la empresa.” (Blanco Rivera, 2007, p.3)

Tanto en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 como el artículo sexto del Decreto 4369 de 2006, se limitan los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar con las EST la labor de trabajadores en misión:

1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo. 2) Cuando se requiera, reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, prorrogable hasta por seis meses más.

Una vez se tiene una mirada más amplia de la contratación temporal en Colombia. Es importante estudiar algunos de los trabajos académicos y documentos legales que serán usados para la consecución de los objetos del presente proyecto.

Frente a la estabilidad laboral reforzada en Colombia, adicional a las definiciones técnicas abordadas en capítulos que anteceden, para el efecto, está puede ser definida como “aquella seguridad de permanencia que tiene una persona en su trabajo u ocupación, esta también se puede entender como la protección percibida por la persona al mantener su trabajo actual sin factores externos” (Marín, 2015). La estabilidad laboral no solo hace referencia a la capacidad para sostener un trabajo, sino de disfrutar de un salario estable y de una serie de beneficios por la realización de ese trabajo” (Alfonzo-Guzmán, 2016).

A partir de lo anterior, la jurisprudencia colombiana desarrolló el principio de estabilidad laboral, “enmarcado en la protección de los derechos de los ciudadanos con una situación de disminución física, psíquica o sensorial. Por lo tanto, un trabajador con un contrato laboral no puede ser despedido de su cargo, aun existiendo causa justa, lo cual implica que en el caso del empleador, llevar a cabo un despido o desvinculación mientras el trabajador posea alguno de estos fueros, genere el deber de reconocer las sanciones contempladas por la Ley” (Duque, Quintero y González, 2016).

La Corte Constitucional ha brindado elementos para facilitar la aplicación de la «estabilidad laboral reforzada» siendo uno de estos el llamado “presunción del despido” desarrollado en la sentencia T-936 (2009), donde se afirma que de no mediar autorización del órgano competente, se presume el despido del trabajador por razones de disminución física. En ese sentido, en aquellos eventos acreditados por el juzgador como desvinculación del trabajador por haber sufrido disminución en su estado de salud sin que medie autorización del inspector de trabajo, deberá aplicar la mencionada “presunción”, es decir que la desvinculación se deba a la disminución del estado de salud del trabajador (Sentencia T-936, 2009, p. 21).

En la sentencia T-003 (2010) de la Corte Constitucional se da claridad al procedimiento, al surgir por parte de los empleadores la posibilidad de dar por terminado el contrato a aquellos trabajadores que se encuentren en estabilidad reforzada por razones de salud, surgiendo a su vez el primer requisito de requerir la autorización previa del Ministerio del Trabajo, hecho que obstaculiza la práctica que comúnmente se ejecutaba al indemnizar a los trabajadores incursos en un estado de estabilidad ocupacional, legalizando de esta manera la terminación del vínculo.

El Alto Tribunal ha sostenido que el despido realizado con el trabajador en estado de debilidad, se debe tornar ineficaz, a menos que el empleador demuestre previamente ante el Ministerio de Trabajo la terminación por motivos diferentes a su condición física o psíquica o sensorial en particular, cumpliendo así con lo desarrollado por la Ley 361 (1997), la cual estableció los mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad (Sentencia T-003, 2010, p. 13).

Una vez se encuentra materializado el abordaje general de las empresas de servicios temporales en Colombia para entender los postulados presentes en su operación, y del mismo

modo, se ha esbozado un acercamiento puntual a los postulados de aplicación de la figura de la protección por estabilidad laboral reforzada; se analizará cómo impacta esta a una de las modalidades contractuales más comunes utilizadas para la contratación de personal temporal. Según el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, un contrato laboral puede ser celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, siendo esta una de las modalidades contractuales laborales vigentes en el ordenamiento Colombiano.

De esta forma, se entiende que la culminación de una obra específica anteriormente contratada, configura una causal objetiva de terminación de un contrato laboral, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo. En orden de ideas, la pregunta principal que habrá que plantearse es: ¿El empleador que cuenta con las pruebas documentales y el sustento causal que soporte la estructuración objetiva de la culminación de la obra o labor que motivó la contratación, podrá legítimamente terminar la relación laboral con un trabajador que cuenta con estabilidad laboral reforzada por temas de salud?

Para poder llegar a una respuesta es importante tener presente que según la premisa planteada, el contrato laboral ya cuenta con un objeto plenamente ejecutado, y no estando vigente el objeto que impulsó el requerimiento y posterior vinculación laboral, en principio no existiría vínculo laboral con el colaborador, atendiendo a que este fue vinculado por medio de un contrato por obra o labor que no requiere de preaviso ni ninguna otra formalidad específica más que la culminación efectiva de la obra contratada, para dar por finalizada la relación laboral.

Para determinar si la ocurrencia de una causal objetiva demostrada (culminación de la obra) logra enervar la presunción de despido discriminatorio de un trabajador que cuenta con estabilidad laboral reforzada, será necesario un abordaje general de la problemática de

acuerdo con las condiciones para predicar válidamente que un trabajador ostenta protección laboral.

Todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, en ciertas condiciones este derecho se protege de manera más fuerte, es decir, se convierte en una estabilidad laboral reforzada. Una de las situaciones que da lugar a esa especial protección es el estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Cómo determinar entonces si hay estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. La protección constitucional dependerá siempre de que se cumpla con lo siguiente:

- (i) Se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.
- (ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.
- (iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Ahora bien, ya sabemos que con el fin de prohibir el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, si se pretende desvincular a una persona en estas condiciones, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo. Lo anterior, en virtud de que existe una restricción constitucional a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

En este sentido, concluimos que este trámite puede ser abordado de la misma forma en la contratación realizada por una empresa de servicios temporales, esto para demostrar al inspector del trabajo la existencia de un contrato por obra o labor y la culminación efectiva y demostrable de dicha obra, soportando con esto la causal objetiva de terminación y desvirtuando la presunción discriminatoria. Siendo esta una de las vías jurídicas que puede ser abordada para cerrar el caso y responder positivamente la pregunta planteada.

Ahora bien, ¿Qué sucede si hay una terminación sin autorización de la Oficina del Trabajo y el trabajador ostentaba estabilidad laboral reforzada por estar en estado de debilidad manifiesta por razones de salud? Si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso vía tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa o una causal objetiva como la culminación de la obra contratada.

Lo anterior confirma una oportunidad para las empresas que deseen desvincular a un trabajador que ostente fuero de salud por Justa Causa o causal objetiva demostrable, ya que no sería necesario solicitar previamente la autorización para terminar el vínculo laboral ante el Ministerio de Trabajo, sino que simplemente se requeriría probar la justa causa o razón objetiva ante el Juez de Tutela para desvirtuar la presunción de que el despido se generó con ocasión al estado de debilidad manifiesta del trabajador.

Por último, si no se logra demostrar la justa causa de terminación contractual o la causal objetiva, de acuerdo con las vías legales expuestas para el empleador. Las consecuencias de terminación del vínculo laboral sin autorización de la Oficina del Trabajo

cuando el trabajador ostentaba estabilidad laboral reforzada por estar en estado de debilidad manifiesta y el empleador no logró desvirtuar la presunción de que el vínculo laboral terminó debido a la situación de debilidad manifiesta por razones de salud que ostenta el trabajador, el juez deberá declarar:

- (i) La ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido, con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno, es decir el reintegro sin solución de continuidad.
- (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo u oficio que ofrezcan condiciones similares o mejores a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación.
- (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso.
- (iv)

Eventualmente los Jueces ordenan también el pago de 180 días de salario como sanción de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Como **conclusión preliminar del capítulo abordado** se tiene que la estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración definida (obra o labor y término fijo), opera por expreso mandato constitucional y, en especial, siguiendo los principios de igualdad y solidaridad. Las personas en condición de debilidad manifiesta tienen derecho a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, a no ser que se demuestre que su despido no obedeció a un trato discriminatorio basado en su condición, por lo que la misma regla opera para los contratos de obra o labor, o a término fijo, en donde también deberá de probarse claramente que el Contrato de Trabajo no termina debido a las afectaciones de salud del trabajador.

### **CAPÍTULO III:**

#### **Trabajo de campo. Análisis de casos de estabilidad laboral reforzada en temas de salud, en una empresa de servicios temporales.**

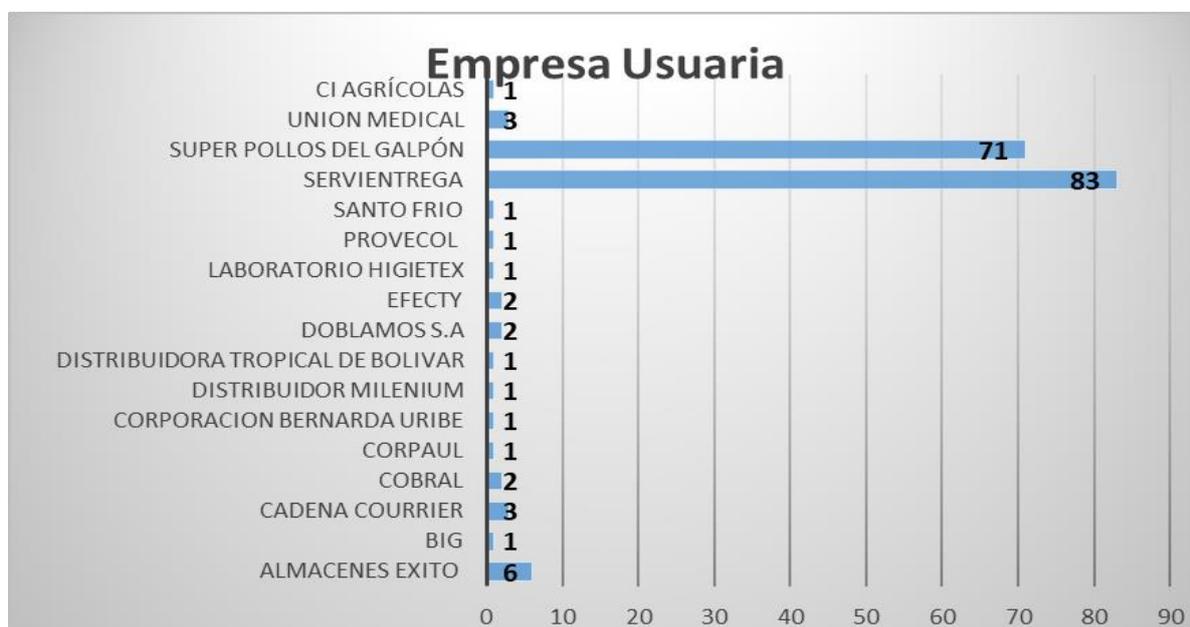
Para la estructuración práctica y enriquecimiento de la presente investigación, elaboramos un análisis a fondo de una empresa de servicios temporales con operación en Colombia, de la cual no vamos a revelar la razón social y datos puntuales, por temas de confidencialidad y seguridad de la información.

El estudio se realizó con el fin de poder traer a colación los conceptos teóricos enunciados anteriormente, en un marco práctico, en donde pudimos evidenciar cómo manejan los casos de estabilidad laboral reforzada en temas de salud, las empresas temporales en Colombia.

Con el ánimo de tener una presentación dinámica de los datos obtenidos y lograr mapear la situación específica, fueron elaboradas unas series de tablas que detallan la situación actual del número de casos y las variables principales relacionadas con estos. Sin embargo es menester hacer la claridad que los nombres de las personas y las razones sociales de las empresas que a continuación se presentan o que aparezcan a lo largo del presente trabajo de investigación, fueron cambiados y aleatoriamente seleccionados con el único fin de realizar un abordaje académico de la situación y la figura de la estabilidad laboral reforzada que es objeto principal del presente trabajo académico.

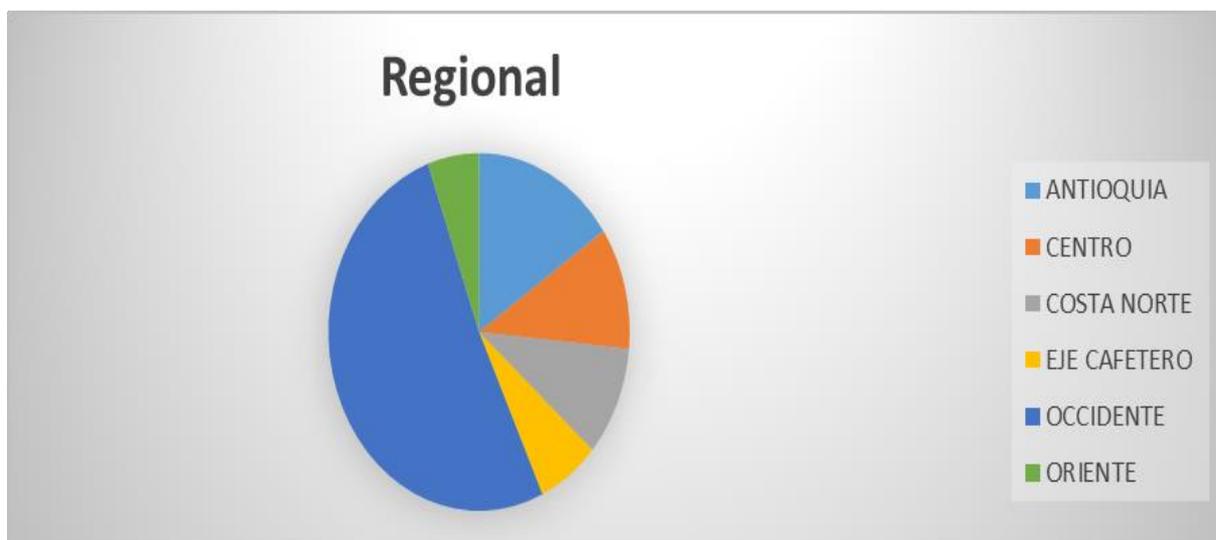
En la primera gráfica evidenciamos los casos de estabilidad laboral reforzada, que tiene la empresa temporal en las diferentes empresas usuarias. Se realiza la división de los casos de ELR por Empresa Usuaria para identificar la procedencia:

*Gráfico 1: Casos de estabilidad laboral reforzada en empresas usuarias.*



Posteriormente, elaboramos una gráfica denotando los casos de estabilidad laboral reforzada por temas de salud, en las diferentes regiones en las que opera la empresa de servicios temporales. Para lo cual se realiza la división de los casos de ELR por Regionales para identificar su incidencia en la operación nacional:

*Gráfico 2: Casos de estabilidad laboral reforzada por regiones.*



Para diferenciar los casos de estabilidad laboral reforzada y obtener un panorama más claro de la situación de estos, elaboramos una gráfica donde se discriminan los casos, diferenciándolos de acuerdo con el criterio objetivo de aquellos que acumulan un periodo de incapacidad superior o inferior a los 180 días de incapacidad consecutivos. Se realiza la identificación de los casos de ELR con más de 180 días de Incapacidad para conocer su afectación en el ausentismo laboral con el ánimo de evidenciar las implicaciones directas de la estabilidad laboral reforzada en una empresa real que opera en Colombia.

*Gráfico 3: Discriminación entre los casos donde se tomaron más de 180 días de incapacidad.*



Por último, y en aras de tratar con mayor especificidad algunos de los casos más críticos, se realizó un análisis profundo de los casos más significativos de estabilidad laboral reforzada dentro de la compañía, en los que se realizará un acercamiento preliminar para luego explicar la situación actual de cada uno de ellos, las condiciones de salud generadores de la aparente estabilidad laboral reforzada.

Luego del contexto expuesto, en cada uno de los casos, se emitió un concepto final relacionado con el abordaje puntual de la situación específica. Con la intención de recomendar a la empresa, un manejo para llevar a cabo en aras de la reducción del riesgo legal, que a la vez servirá al lector de la presente investigación, para trazar un contexto de la temática estudiada, aplicada en situación actuales y de acuerdo con la realidad normativa y judicial con la que contamos hoy en día en materia de estabilidad laboral reforzada.

#### **Análisis de casos de estabilidad laboral reforzada dentro de la compañía:**

##### **RESTREPO MARTINEZ CLARA SOFIA: ACTIVO DESDE 29/10/2013**

El caso comienza con incapacidades reiteradas y proceso de tratamiento al interior de la EPS; no se tiene mucha información de porque se incapacitó en la misión inicial que desarrolló antes de la que desempeña desde el 2013 hasta la actualidad.

Se le realizó todo el procedimiento de reintegro laboral a partir del 18/10/2016 con recomendaciones como evitar manipular cargas mayores a 2,5kg con la mano derecha y mayores a de 5kg con ambas manos, actividades que impliquen elevar el brazo por encima del hombro, movimientos repetitivos de flexión y rotación. Estas recomendaciones eran inicialmente por 3 meses. A la fecha Coomeva le ha pagado directamente las incapacidades que ha generado hasta el día 738; se encontraba incapacitada hasta el 1/9/2019 por el diagnóstico M751.

Las incapacidades reiteradas por el diagnóstico descrito se las está pagando Coomeva directamente. Se encontraba incapacitada hasta el 16/12/2019 con 449 días por una epicondilitis lateral. Ha presentado incapacidades en el mes de febrero de 2020 por los días 4, 10 y 12. Se viene incapacitando nuevamente por epicondilitis.

Sigue con recomendaciones médicas y protegida por el fuero de salud ante un despido sin justa causa, ha presentado a lo largo de su historia laboral, numerosas causales de terminación laboral con justa causa, debido a que se ha visto involucrada en peleas con compañeros que terminaron en agresiones graves, faltantes de producto de planta y numerosos inconvenientes.

CONCEPTO: La trabajadora tiene una calificación del problema de una mano por la EPS y de la otra por la ARL, la recomendación inicial sería impulsar el trámite para una calificación integral citando a una mesa laboral, y posteriormente buscar si se puede retomar el caso con la ARL y EPS Coomeva a ver si se logra la calificación integral.

Asimismo, resulta configurada la causal de despido por justa causa por la situación clara de agresiones físicas graves a sus compañeros de trabajo, y en el entendido que ella está amparada por el fuero de salud, es necesario solicitar el permiso al Ministerio del trabajo, para efectuar la terminación del contrato laboral por justa causa. En este caso se debe exponer ante el Ministerio del trabajo la justa causal en conjunto con las pruebas y diligencia que se realizaron para respetar el derecho a la defensa de la trabajadora.

Por otra parte se recomendó que, si para el caso puntual existen pruebas que sin lugar a dudas confirmen los hechos que configuren la justa causa de despido y adicionalmente, las condiciones de salud que ostenta la colaboradora impiden por completo el desarrollo óptimo de su labor por incompatibilidad con sus funciones; no sería necesario acudir ante el Ministerio de Trabajo para realizar La solicitud para despido sin justa causa de acuerdo con

las posturas de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo se aclaró que lo más conveniente es realizar el trámite ante el funcionario competente para enervar en mayor medida un futuro riesgo de reintegro por acción constitucional.

**BARRERA BENAVIDES CARLOS: ACTIVO DESDE 23/07/2014**

El trabajador, tuvo un accidente de trabajo el día 12 de junio de 2020, y el caso se encuentra abierto actualmente. El trabajador debido al accidente, sufrió esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo e interno de la rodilla). El trabajador, no acumuló más de 180 días de incapacidad decretadas por la EPS.

En el momento, el trabajador se encuentra laborando en la empresa usuaria, sin embargo este cuenta con restricciones y recomendaciones activas, las últimas se emitieron hasta el primero de enero del 2022.

Previamente, el trabajador había sufrido dos accidentes de origen común que involucraron la misma rodilla en los que ya habían culminado satisfactoriamente las terapias, citas de control y fisioterapia.

CONCEPTO: En el momento tiene un accidente que ocurrió muy recientemente, por el que aún se encuentra abierto el caso por la ARL, como no se le ha dado el alta médica, aún sigue asistiendo a terapias y citas de control. Siendo este el motivo por lo que no se puede finalizar la misión que actualmente desarrolla así la obra del contrato se haya ejecutado.

La recomendación emitida se basa en la premisa de que es necesario esperar a que sus incapacidades dejen de ser prorrogadas y la última que actualmente se encuentra activa, finalice, para poder terminar el contrato; antes de hacerlo la recomendación sería enviarlo a valoración médica laboral, para tener mayor claridad sobre su estado de salud, de este modo se pretende saber cómo va la recuperación de los meniscos y saber si es conveniente terminar

el contrato, teniendo en cuenta la condición de salud del trabajador, las actividades inherentes al cargo, la obra que venía ejecutando; para en conjunto determinar si se trata de un trabajador que requiere especial protección.

Lo más acertado en este tipo de casos es proponer la realización de un examen periódico, así como para todos los demás casos de estabilidad que llevan más de 1 año y medio con la misma labor y el mismo contrato. Esto con el fin de evidenciar el verdadero estado de salud del trabajador, y tener un seguimiento cercano de la condición real del empleado, para no permanecer únicamente con el concepto de la EPS y la versión del trabajador.

Adicionalmente se inició proceso ante el ministerio para la autorización de despido con justa causa por los hechos recientes que se han presentado.

**JACINTA DE JESÚS MARTÍNEZ** ACTIVO DESDE 06/09/2015

La trabajadora fue diagnosticada con DXG560 Síndrome del túnel Carpiano bilateral. La ARL programó unas citas de adaptación laboral en el 2019 y como la paciente nunca se presentó ni aportó la excusa, la dejó de atender.

Cuando la ARL la dejó de atender empezó a consultar por la EPS por otros diagnósticos, ya que la ARL no le proporcionó más días de incapacidad por el síndrome del túnel carpiano bilateral. Actualmente, la trabajadora se encuentra incapacitada por Enfermedad General, por un diagnóstico de C73X TUMOR MALIGNO DE LA GLÁNDULA TIROIDES. La trabajadora actualmente, tiene un total de 220 días de incapacidad por el último diagnóstico, y en los seguimientos realizados siempre ha informado que continúa con el dolor en las manos. La EPS se ha encargado hasta el momento de atender

todas las citas de revisión de trabajadora y es la entidad que le manda medicamentos para los diferentes diagnósticos que presenta.

La trabajadora, ha sido diagnosticada con enfermedad de origen común con 22% de PCL; ha presentado varias incapacidades con diferentes diagnósticos, la última esta por 30 días del 16/12/2019 al 14/1/2020 con un diagnóstico de Traumatismo de tendones y músculos del antebrazo; viene incapacitada desde el 15/1/2020 hasta el 15/2/2020 por tumor maligno de tiroides. Empezó incapacidad nuevamente por contusión del tobillo desde el 17/2/2020 hasta el 8/3/2020; Se encuentra actualmente incapacitada por tumor de tiroides, en donde lleva más de 180 días de incapacidad, se le ha informado a la trabajadora, que debe empezar trámite ante su prestadora de salud.

CONCEPTO: Como recomendación a la empresa, en este caso no es posible plantear una terminación por la vía tradicional, ya que es una trabajadora que tiene múltiples diagnósticos y está adelantando tratamientos para varios de ellos, de igual modo, la trabajadora tiene una PCL alta que no permite la finalización del contrato laboral.

Lo más recomendable, sería entonces, continuar la situación como se viene, siempre procurando que la empresa usuaria siga asumiendo la totalidad de los costos del empleado ya que es a esta la que le están prestando el servicio laboral. También es esencial no dejar de hacer el seguimiento para tener presentes las evoluciones del caso, y continuar con las recomendaciones de la EPS.

#### **ARIAS CARRILLO ROSA. ACTIVO DESDE 20/10/2016**

El trabajador, Inicialmente acumula 189 días de incapacidad hasta el 5 de febrero de 2014; fecha en la cual le deben realizar nuevamente los exámenes de oído y columna, empezó nuevamente a incapacitarse desde el 7/10/2015 por trastorno de disco lumbar con 198 días

hasta el 22/04/2016, en ese momento se le informó que debía realizar trámites de pensión de invalidez.

Hasta el 30 de julio de 2016 le han reportado nómina; la trabajadora no se ha presentado a laborar, pues a la fecha continúa incapacitada, así mismo, tiene programada una cirugía en la columna y le enviaron morfina en gotas para calmar el dolor; y está al pendiente de empezar tratamiento en la clínica del dolor. Posteriormente, la empresa se dio cuenta que el médico le manifestó a la trabajadora, que no era posible efectuar la operación, debido a que se corría el riesgo de quedar inválida.

Según las averiguaciones ante Colpensiones efectuadas por la empresa, se llegó a la realización, de que no se han ingresado los documentos para iniciar el trámite de la pensión de invalidez. En comunicación con ella se le informó a la trabajadora, que Colpensiones no le iba a recibir los documentos ya que Medimas no le ha generado la carta por concepto favorable o desfavorable, y además se le informa que lo de la trabajadora, no era una enfermedad general, si no que era un accidente de trabajo; por lo anterior, se le explica que en ningún momento hay reporte ante la ARL y debe seguir gestionando ante Colpensiones.

Hasta el momento no ha sido calificada con PCL. Se encuentra incapacitada hasta el 03/02/2022. Tiene pendiente una cirugía, que para ello ya tiene las órdenes, sin embargo, esta no las ha autorizado ni tramitado, ya que afirma que no tiene recursos para afrontar dicha cirugía.

CONCEPTO: La última incapacidad que presentó la trabajadora, se venció en el mes de marzo, lo más probable es que le hayan dado prórroga pero aún no presenta la incapacidad actualizada, por lo que resulta pertinente hacer las averiguaciones para verificar que si hayan prorrogado la incapacidad.

La EPS ha venido pagando ciertas incapacidades por periodos de tiempo separados, pero al momento le deben más de 1000 días de incapacidad. Lo más recomendable para la empresa en el caso, es acompañar a la trabajadora en el proceso de calificación para que le otorguen una PCL que le permita pretender la pensión de invalidez, debido a que su condición de salud está muy afectada y el detrimento puede llegar a generar muy probablemente más del 50% de PCI, logrando con esto encontrar la solución del caso de estabilidad por dicho medio.

**MAZO CASTRILLÓN MARINA. ACTIVO DESDE 01/03/2017**

La trabajadora, presentó una incapacidad larga y se reintegró debido a que instauró una acción de tutela. Actualmente se encuentra en tratamiento por el accidente de trabajo que ocurrió en el año 2017.

La trabajadora, tuvo cita con el fisiatra el día 22 de febrero de 2021, quien la remitió a Clínica del Dolor. La trabajadora ya hizo los trámites pertinentes, y la cita se programó para los primeros días de marzo de ese mismo año, para efectuar una valoración y posible tratamiento de bloqueo.

La trabajadora, retomó terapias en diciembre del año 2021 y a la fecha sigue con ellas, dice que le mandan de a 10 sesiones que le hacen una semanal en el momento.

El Fisiatra le dijo que la ARL debía enviar a la empresa las recomendaciones, sin embargo, la empresa manifiesta, que a la fecha no han llegado, por lo que se solicitó la información y documentación del caso a la médica laboral. El 1 de marzo de 2022. La trabajadora tiene cita nuevamente con el Fisiatra el próximo mes.

Tiene una pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL del 12.85% con fecha de calificación y estructuración del 19 de diciembre del año 2018. La trabajadora manifiesta, que

apeló la decisión y la junta regional de calificación de invalidez, le subió la pérdida de capacidad laboral al 18%, sin embargo, manifiesta la trabajadora no estar conforme con dicha decisión, por lo que volvió a apelar ante la junta nacional de calificación de invalidez en el año 2020 y le programaron la cita para el 20 de marzo, pero como ese día hicieron el cierre por la pandemia, la trabajadora no pudo asistir a la audiencia.

Posteriormente, le llegó un correo a la empresa de servicios temporales, remitido por junta nacional de calificación de invalidez, donde informaban que le disminuían la calificación, a la calificación inicial de 12.85%. A la trabajadora, se le solicitó el último dictamen de la calificación de su PCL, sin embargo hasta la fecha, nos encontramos a la espera de que remita la documentación para poder continuar con el caso.

CONCEPTO: Frente a este caso, la recomendación a la empresa prestadora de servicios temporales, sería la de realizar el examen periódico con médico laboral, debido a que la trabajadora lleva ya varios años activa con el contrato, habiéndose ya ejecutado plenamente la obra contratada. Con esta evaluación se puede llegar a un panorama más claro del estado de salud actual de la trabajadora.

Ulterior y de acuerdo a lo obtenido en la consulta con médico laboral, el paso a seguir es citar a mesa laboral, para poder determinar cómo plantear el caso ante la ARL y poder con esto evaluar la necesidad y pertinencia de que se le sigan enviado terapias y si de verdad su condición de salud lo amerita. Si se logra determinar que su recuperación fue satisfactoria y no requiere de más tratamientos ni seguimiento médico, se podría proceder con la terminación de la misión actual, y de este modo terminar con este caso de estabilidad laboral reforzada, al demostrar la recuperación óptima de la trabajadora y además contando con todo el soporte de la ejecución plena de la obra contratada como causal objetiva de la terminación de contrato.

## **Conclusiones preliminares sobre el tratamiento específico de los casos puntuales estudiados.**

A pesar de que en cada uno de los conceptos a los casos se brinda una recomendación puntual a la empresa para el manejo de cada uno de los casos; se pueden destacar algunas conclusiones generales de la investigación puntual.

En la compañía para la cual se hizo esta investigación, se presentan varios casos de estabilidad laboral reforzada por el gran número de contrataciones laborales y trabajadores activos a nivel nacional. El punto crucial del tema de la estabilidad laboral reforzada en la sociedad hay que analizarlo en contexto con la operación comercial de una empresa de servicios temporales, ya que las contrataciones que estas adelantan, son de naturaleza temporal o transitoria para el cubrimiento de requerimientos puntuales al interior de las usuarias y ejecutando su objeto social.

El hecho de que las vinculaciones laborales se hagan por medio de contratos a término fijo inferior a un año o por contratación para el cubrimiento de una obra o labor específica como lo es el reemplazo de personal por incapacidades, licencias, picos o aumentos de producción; hace que las misiones al interior de cada una de las empresas usuarias sean cortas y fluctuantes. Este hecho imposibilita en muchas ocasiones mantener los puestos de trabajo, debido a que una vez se suple la necesidad puntual, la misión específica en la usuaria termina y ya no se requiere más la prestación del servicio contratado, sino que se activan nuevos requerimientos para una misión distinta, sea en la misma usuaria o en una distinta. Siendo la empresa usuaria la dueña y generadora de todos los puestos de trabajo, y en ningún caso la empresa de servicios temporales.

Que la estabilidad laboral reforzada implique el sostenimiento de los puestos laborales, ha instado la necesidad de llevar un análisis más detallado de los casos para

determinar primero que todo, cuáles realmente ostentan condiciones de salud generadoras de estabilidad laboral reforzada y cuáles no son casos reales y no requieren protección por la utilización ilegítima del trabajador de la figura de protección. Lo anterior para estructurar un sistema de acción y protección para aquellos casos cruciales en los que se requieran acciones.

Producto del presente trabajo investigativo, se recomendó un programa integral de estructuración, seguimiento y manejo de todos los casos de estabilidad laboral reforzada activos, mediante el cual se creen parámetros básicos para el reconocimiento de los casos especiales, para un posterior tratamiento interdisciplinario entre las diversas áreas de la compañía para buscar soluciones que aporten tanto a la recuperación del estado de salud de los trabajadores como a la minimización de riesgos jurídicos.

El tratamiento general que se instauró para las situaciones en las que se evidencia una estabilidad laboral reforzada real, es un control desde el área de seguridad y salud en el trabajo, actuando en conjunto con las ARL Y EPS, según corresponda en los casos para gestionar el cierre de los procesos y la pronta atención, citas, manejo, control, exámenes y terapias; para poder culminar cada uno de los procesos laborales vencidos por la ejecución plena de la obra o labor contratada.

En los casos más difíciles en los que las condiciones de salud pueden ser dudosas o se comprobó médicamente que se trata de engaños por parte del trabajador, se recomendó a la sociedad, estructurar un sistema de control con el agendamiento de mesas laborales con las EPS y ARL para poder analizar las pruebas de cada caso, determinar el estado real de salud y las recomendaciones, restricciones, manejo ,terapias, incapacidades y demás que cada uno de los casos requiere de acuerdo con su condición de salud actualizada.

## **CAPÍTULO IV:**

### **Acercamiento preliminar y sintetización a la actualidad jurídica en Colombia relacionada con la estabilidad laboral reforzada en materia de salud.**

En el presente apartado, se plantean unas preguntas que sintetizan lo abordado en la elaboración de la investigación, para luego formular una respuesta a través de los conocimientos adquiridos en la elaboración del mismo.

#### **¿Cuál es el acercamiento preliminar a la actualidad jurídica en Colombia relacionada con la estabilidad laboral reforzada en materia de salud?**

Después del desarrollo jurisprudencial abordado a través del trabajo, vamos a sintetizar con la posición de La Corte Constitucional en la Sentencia T- 386 del 3 de septiembre del 2020, en la cual se pronunció en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, de la siguiente forma: “Todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, en ciertas condiciones este derecho se protege de manera más fuerte, es decir, se convierte en una estabilidad laboral reforzada. Una de las situaciones que da lugar a esa especial protección es el estado de debilidad manifiesta por razones de salud.”

#### **¿Qué es la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud?**

La estabilidad laboral reforzada, por el estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se predica de toda persona que presente una afectación en su estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho y con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda, pues ésta figura

comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso en contra de la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique la terminación objetiva de la relación laboral.

Ahora bien, con el fin de prohibir el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, si se pretende desvincular a una persona en éstas condiciones es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo. Lo anterior, en virtud de que existe una restricción constitucional a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

### **¿Cómo determinar si hay estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud?**

La protección constitucional dependerá siempre de que se cumpla con lo siguiente: (i) Se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. (ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. (iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

### **¿Qué sucede si hay una terminación sin autorización de la Oficina del Trabajo y el trabajador ostentaba estabilidad laboral reforzada por estar en estado de debilidad manifiesta por razones de salud?**

Si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la

causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. En caso de que no se logre desvirtuar dicha presunción, el empleador se verá eventualmente obligado a afrontar una condena en la que el juzgador ordene el reintegro del trabajador sin solución de continuidad y con las consecuencias económicas que fueron detalladas a lo largo de la investigación.

Sin embargo, es importante tener presente que esta presunción se puede desvirtuar incluso en el proceso de tutela, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa.

Lo anterior confirma una oportunidad para las empresas que deseen desvincular a un trabajador que ostente fuero de salud por Justa Causa, ya que no sería necesario solicitar previamente la autorización para terminar el vínculo laboral ante el Ministerio de Trabajo, sino que simplemente se requeriría probar la justa causa ante el Juez de Tutela para desvirtuar la presunción de que el despido se generó con ocasión al estado de debilidad manifiesta del trabajador.

**¿La estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud opera en contratos por duración de obra o labor o plazo contratado?**

Por expreso mandato constitucional y, en especial, siguiendo los principios de igualdad y solidaridad, las personas en condición de debilidad manifiesta tienen derecho a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, a no ser que se demuestre que su despido no obedeció a un trato discriminatorio basado en su condición, por lo que la misma regla opera para los contratos de obra o labor, o a término fijo, en donde también deberá de probarse claramente que el Contrato de Trabajo no termina debido a las afectaciones de salud del trabajador.

## **CONCLUSIONES GENERALES:**

Habiendo abordado ampliamente cada una de las temáticas expuestas en el desarrollo de los capítulos del presente trabajo académico, se da cierre al mismo luego de dar respuesta a la pregunta de investigación que orientó y cimentó la realización del producto final en el que se logró abordar cada uno de los objetivos propuestos a lo largo de la presente investigación, por medio del estudio riguroso de la figura de la estabilidad laboral reforzada en Colombia con su tratamiento en el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia.

La estabilidad laboral reforzada es un tema relativamente nuevo que en la última década ha tomado mucha fuerza e importancia en nuestro país; mediante esta protección se le brinda la posibilidad a aquellos trabajadores con procesos de salud abiertos y condiciones específicas que afecten sustancialmente su capacidad laboral, para que mantengan sus puestos de trabajo y puedan tener asegurado el cubrimiento de su derecho al mínimo vital y el acceso al sistema de la seguridad social.

Como primera medida, pudimos evidenciar que la posición dominante de la Corte Constitucional, frente a la estabilidad laboral reforzada, es un precedente altamente proteccionista frente a los trabajadores en posición de debilidad manifiesta, debido a su condición de discapacidad; la cual en un primer momento, ayuda a que se cree dentro del ordenamiento Colombiano, un acápite de derechos y protecciones frente a este tipo de trabajadores. Posición contraria a la expuesta por la Corte Suprema de Justicia, cuyo precedente es menos proteccionista frente al trabajador, y más encaminado a salvaguardar la actividad económica de las empresas como motor de la economía, elaborando un límite frente a la protección del principio de estabilidad laboral reforzada, que ya no es general para todos los trabajadores en condición de discapacidad sino que es solo para aquellos que ostenten al menos un 15% de pérdida de capacidad laboral determinado en las juntas de invalidez.

Este choque de trenes de las posiciones de las dos altas Cortes analizadas, ha generado que la jurisprudencia en la materia en cuestión, sea muy amplia, y sin caer en el juego de decir cuál de las dos posiciones es más adecuada frente al planteamiento de la figura en Colombia, es menester enunciar que ambas contienen un fundamento que va en concordancia con la realidad jurídica y socioeconómica del país, por lo que depende de la calidad que el sujeto ostente en la relación laboral, será más predominante frente a alguna de las posiciones.

Frente al relacionamiento del tema principal objeto de estudio, con las empresas de servicios temporales en Colombia; encontramos que, cuando existe una relación contractual laboral y una de las partes ostenta la calidad de la sociedad mencionada, el estudio de la estabilidad laboral reforzada, no presenta un cambio significativo en su análisis, por el contrario, se analiza comúnmente de la misma forma que una relación laboral ordinaria. A esta conclusión llegamos después de adentrarnos de lleno en la operación de una empresa de servicios temporales, y analizar múltiples casos de estabilidad laboral reforzada y la manera en la que estos son tratados al interior de la compañía y posteriormente abordados por los entes judiciales.

En este mismo sentido, se concluye que el modelo contractual comúnmente utilizado por las empresas de servicios temporales (contratos por obra o labor), cuando es correctamente utilizado, permite la estructuración probatoria de causales objetivas de culminación de obras, que dejan sin objeto las vinculaciones laborales, de modo que viabilizan la terminación de contratos con presuntas condiciones de salud; en el sentido de la postura expuesta por la Corte Suprema, siendo posible sustentar sin lugar a dudas que la desvinculación del trabajador no fue motivada ni relacionada con su estado de salud, sino que se encuentra motivada por una causal objetiva.

Por último, fue posible determinar que la estabilidad laboral reforzada e materia de salud no se trata de una protección perpetua, esto gracias al análisis riguroso de las posiciones analizadas de las dos altas Cortes en Colombia, de las cuales se extracta que, la estabilidad laboral reforzada no termina siendo una protección absoluta y perpetua en Colombia, sino que es viable analizar las condiciones de cada sujeto interviniente, esto con la intención de evidenciar si en el caso puntual existe un trabajador en condición de debilidad manifiesta que requiere una protección especial; y en cuanto al empleador, será posible analizar si para el caso existen causales objetivas de cualquier índole que hagan necesaria la terminación de la relación laboral, estructurando probatoriamente la inviabilidad propia de una discriminación por la condición de salud sino una causal totalmente diferenciada.

De esta forma arribamos a las conclusión final de que, en algunas situaciones, el proteccionismo desbordado del estado termina generando la misma discriminación negativa que pretende proteger, ya que los empleadores estructuran filtros de selección discriminatorios en ciertos casos, con el único ánimo de evitar verse posteriormente inmersos en el mantenimiento de relaciones laborales con objeto plenamente ejecutadas, con la única razón de que el trabajador tiene una presunta situación de debilidad manifiesta que requiera especial protección.

### **Referencias Doctrinales e investigativas**

*Boada Peñaranda, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. (Tesis de grado), Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de: [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada\\_final%20%281%29.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf)*

*Casallas Duran, A., Moya Rodríguez, M., Sarmiento Muñoz, Y., Cadena Chala M., Ramírez Ortiz, A., Acosta Salazar, H. & Meléndez Lizarazu, G. (2018). La calificación del grado de discapacidad, un requisito para la inclusión laboral. (Tesis de grado), Bogotá, Colombia: Universidad Manuela Beltrán. Obtenido de: <https://umb.edu.co/libros-cartillas-digitales/cartilla-certificado-discapacidad.pdf>*

*Hernández Ríos, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. Revista CES Derecho, 6(2), 46-59.*

*Rincón, F. (2020). La estabilidad laboral reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas cortes. Disponible en: [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20\(estabilidad,teniendo%20alguna%20condici%C3%B3n%20de%20vulnerabilidad.](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20(estabilidad,teniendo%20alguna%20condici%C3%B3n%20de%20vulnerabilidad.)*

*Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto Radicado No. 06EE2019120300000044082: Fuero de Salud de trabajadores en misión. Obtenido de:*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092394/06EE2019120300000044082+Fuero+Salud+Trabajadores+Misi%C3%B2n.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Concepto Radicado 02EE2018410600000024244:*

*Trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales – Estabilidad laboral reforzada – Permiso del Ministerio de Trabajo – Causal objetiva determinación del contrato. Obtenido de:*

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59665383/02EE2018410600000024244+Estabilidad+laborla+reforzada.pdf>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación. Obtenido de:*

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

OIT, Organización Internacional del Trabajo, (1958). sobre la discriminación empleo y ocupación. Ginebra. Convenio 111.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1985). sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra. Convenio 158.

Velasquez, C. W. (2015). El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano. Medellín: EAFIT. Recuperado de:

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila\\_WolffVelasquez\\_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Rivera, B., Andrés, Ó., & Completo, N. (s/f). *Cómo citar el artículo*. Redalyc.org.

Recuperado el 13 de abril de 2022, de

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260011.pdf>

*Más de 400 mil personas fueron empleadas por empresas de servicios temporales en 2021.*

(2022, marzo 2). Actualícese |. <https://actualicese.com/mas-de-400-mil-personas-fueron-empleadas-por-empresas-de-servicios-temporales-en-2021/>

*Marín Boscan, F. (2015) La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT.*

*Redalyc.org. Recuperado el 13 de abril de 2022, de*

<https://www.redalyc.org/journal/1275/127546588002/html/>

Rafael J. Alfonzo Guzmán. (2016) Nueva didáctica del derecho del trabajo (16ª ed.)

Duque Quintero, Sandra P., Quintero Quintero, Marta L., Sánchez, Patricia G. (2015) Sobre

la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972016000100004&script=sci_abstract&tlng=es)

[86972016000100004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972016000100004&script=sci_abstract&tlng=es)

CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO (S/f-b).

Corteidh.or.cr. Recuperado el 14 de abril de 2022, de

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>

*Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del*

*desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional*

*reforzada. Estudios Socio-Jurídicos, 23(1).*

*doi:10.12804/revistas.urosario.edu.co/socio\_jurídicos/a.10026*

*Camacho Ramírez, A., & Romero Ramos, M. C. (2019). De la estabilidad laboral relativa, ¿a*

*la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo.*

*Segunda edición. Universidad del Rosario.*

*BENT, D. E. (2019). ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN COLOMBIA: UNA*

*MIRADA CRÍTICA DESDE LA JURISPRUDENCIA. REVISTA CIENTÍFICA.*

## ***Jurisprudencia***

*Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (27 de enero de 2021). Sentencia T020/21.MP:*

*Gloria Stella Ortiz Delgado. Obtenido de:*

*<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>*

*Sentencia SU-040. (10 de mayo de 2018). Corte Constitucional. M.P. Cristina Pardo*

*Schlesinger. Bogotá D.C., Colombia. Expediente T-5.692.280. Obtenido*

*de:<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8681>*

*Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (15 de julio de 2008). Radicado*

*32532. MP: Elsy Del Pilar Cuello Calderón. Obtenido de:*

*<https://vlex.com.co/vid/552533626>*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia,47001233300020160038401(AC),*

*02/03/2017.*

*(2018). Sentencia C-200/19 [Corteconstitucional.gov.co](https://www.corteconstitucional.gov.co).*

*<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>*

*Sentencia SU049/17. (s/f). Recuperado el 17 de Junio de 2021, de Gov.co obtenido de:*

*<http://www.suin-juriscol.gov.co/discapacidad/SU049-17.pdf>*

*Sentencia T-118 de 2019 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública. (n.d.).*

*Www.funcionpublica.gov.co. Retrieved April 14, 2022, obtenido de:*

*<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=92041>*

*Sentencia T-317/17. (s/f). Recuperado el 1 de abril de 2022, de Legisaldia.com obtenido de:*

*<http://www.legisaldia.com/BancoMedios/Archivos/sent-t-317-17.pdf>*

*Sentencia T-320/16. (s/f). Recuperado el 1 de abril de 2022, de Gov.co obtenido de:*

*<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia 32532 de 2008. Sala de casación laboral.*

*Radicación 32532. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Recuperado de*

*[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2015/SL3535-2015.pdf)*

*[content/uploads/relatorias/la/babr2015/SL3535-2015.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2015/SL3535-2015.pdf)*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia SL13657, con Radicado No. 56315 de 2015.*

*M.P. Rigoberto Echeverri Bueno. Recuperado de*

*[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmar2016/SL13657-2015.pdf)*

*[content/uploads/relatorias/la/bmar2016/SL13657-2015.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmar2016/SL13657-2015.pdf)*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia SL1699-2016, con Radicado 42306 de 2016.*

*M.P. Luís Gabriel Miranda Buelvas. Gov.co. Recuperado de*

*[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2016/SL1699-2016.pdf)*

*[content/uploads/relatorias/la/bmay2016/SL1699-2016.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2016/SL1699-2016.pdf)*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia SL3144-2021 Radicación n.º 83956. M.P.*

*IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ. Recuperado de*

*[https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3144-2021.pdf)*

*[content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3144-2021.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2021/SL3144-2021.pdf)*

*Consejo de Estado Sección Primera, Sentencia, SL-46322021 Radicación n.º 71386,*

*06/10/2021 Ponente, M. GERARDO BOTERO ZULUAGA. Gov.co. Recuperado el 18*

*de abril de 2022, de [https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2021/SL4632-2021.pdf)*

*[content/uploads/relatorias/la/bnov2021/SL4632-2021.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2021/SL4632-2021.pdf)*

## **Leyes**

*Ley 361/1997, febrero 7, 1997. Diario Oficial. [DO]: 42.978 (Colombia). Obtenido el 7 de enero del 2021. Recuperado de*

*[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)*

*Decreto Ley 3743/1950, junio 7, 1951. Diario Oficial [DO]: 27.622 Colombia. Obtenido el 7 de enero del 2021. Recuperado de*

*[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.h](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.h)*

Dirección del Trabajo. Código del Trabajo de Chile, 2019. Artículo 2, incisos 3 y 4. Obtenido de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf)

## **Tablas**

*Tabla 1: criterio de la Corte en la sentencia de unificación SU 049 de 2017. Adaptación tomada de “Nuevo alcance de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, por Ponce Bravo, s.f. Recuperado de:*

*<https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/download/456/423/>*

*Tabla 2: Elaboración propia.*

## **Gráficas**

*Gráfica 1: Elaboración propia.*

*Gráfica 2: Elaboración propia.*

*Gráfica 3: Elaboración propia.*