

**Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-
2022**

Diego F. Arroyave, Angélica Arenas & Jessica J. Roperó

Administración en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios. - Rectoría Eje Cafetero

Pereira - Risaralda

Junio de 2023

**Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-
2022**

Diego F. Arroyave, Angélica Arenas & Jessica J. Roperó

Monografía presentada como requisito para optar al título de Administrador de Seguridad
y Salud en el Trabajo

Asesor:

Julio Cesar Zapata Franco

Administración en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios. - Rectoría Eje Cafetero

Pereira - Risaralda

Junio de 2023

Dedicatoria

El resultado de este trabajo va dedicado a nuestras familias, nuestros padres que han sido parte fundamental de este proceso profesional, con su apoyo, sus palabras de aliento y su motivación en todo momento, Gracias por enseñarnos a afrontar las dificultades sin perder la esperanza y que todo esfuerzo vale la pena cuando se trata de alcanzar nuestros sueños.

Agradecimientos

Nuestros más sinceros agradecimientos en el apoyo de la realización de este proyecto, primeramente, a Dios que nos bendice con la vida, entendimiento y sabiduría para poder crecer como personas, a nuestra familia por el apoyo brindado durante este proceso que es un paso más para lograr nuestra meta como profesionales.

A nuestro tutor quien nos orientó de la mejor manera para poder plasmar nuestras ideas en el presente documento.

Esta monografía más que un proyecto de grado representa un proceso lleno de esfuerzo y dedicación para alcanzar un logro más en nuestras vidas, el cual estuvo lleno de aprendizajes y nos permitió conocer personas extraordinarias las cuales dejan en nosotros lo mejor de cada una de ellas.

Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
1. Introducción	10
2. Planteamiento del problema.....	12
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo General.....	17
3.2 Objetivos específicos	17
4. Justificación del problema	18
5. Marco Referencial.....	20
5.1. Marco Contextual.....	20
5.2 Marco Teórico.....	26
5.3 Marco Conceptual.....	30
5.4 Marco Legal	33
6. Estructura Metodológica.....	37
8. Conclusiones	51
9. Referencias Bibliográficas	53

Índice de Tablas

Tabla 1 Derechos invocados en las tutelas (Periodo 2018-2019).....	14
Tabla 2 Normatividad aplicable para Estabilidad Laboral Reforzada por fuero en salud en Colombia.....	33

Índice de Figuras

Figura 1 Top 10 Derechos más demandados en 2020.	15
Figura 2 Tutelas ante la corte Constitucional de enero a noviembre 2021.....	15
Figura 3 Encuesta Estabilidad Laboral Reforzada.....	48
Figura 4 La Estabilidad Laboral Reforzada y su impacto en el sector empresarial.....	49

Resumen

En el sector empresarial del país se han presentado efectos adversos en procesos administrativos y económicos frente a la estabilidad laboral reforzada la cual es concedida a trabajadores los cuales gozan de fuero por salud, lo cual impide que realicen su trabajo normalmente y por lo tanto la jurisprudencia los protege bajo una estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para que no sea despedido, preservando así sus derechos y principios constitucionales.

En la presente monografía, se realizó una compilación de literatura enfocada en la estabilidad laboral reforzada por salud y su impacto en el sector empresarial, centrándose en los conceptos y posturas de las altas cortes.

El fuero por salud es protegido por la Corte constitucional cuya jurisprudencia se encuentra relacionadas con el tema puntual frente a lo cual ha generado fallos a favor del empleado y esto, a lo largo de este tiempo puede verse relacionado como un efecto adverso para los empleadores de acuerdo con el impacto económico que este puede llegar a presentar.

Palabras Clave: Estabilidad laboral reforzada, Jurisprudencia de las Altas Cortes, Impacto empresarial, Fuero por Salud.

Abstract

In the country's business sector, there have been adverse effects on administrative and economic processes in the face of reinforced labor stability, which is granted to workers who enjoy health exemption, which prevents them from carrying out their work normally and therefore the jurisprudence protects them under a reinforced job stability as a protection mechanism so that they are not fired, thus preserving their rights and constitutional principles.

In this monograph, a compilation of literature focused on health- reinforced job stability and its impact on the business sector was made, focusing on the concepts and positions of the high courts.

The health immunity is protected by the Constitutional Court whose jurisprudence is related to the specific issue against which it has generated rulings in favor of the employee and this, throughout this time can be seen as an adverse effect for employers of according to the economic impact that this may present.

Keywords: Reinforced labor stability, Jurisprudence of the High Courts, Impact business, health exemption.

1. Introducción

A medida que transcurren los años, el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada ha ido cambiando en la historia bajo la percepción social, comunitaria y laboral esto debido a que la ciencia ha evolucionado al igual que el compromiso jurídico que ha venido incentivando y estableciendo directrices de fundamento social en el campo de oportunidades e inclusión laboral, cuyo propósito inicial es contribuir al desarrollo integral del ser humano en conductas no solamente laborales sino también de aceptación y crecimiento profesional. La estabilidad laboral reforzada por salud no es un escenario atípico ya que se ha conocido de él, de acuerdo con las múltiples sentencias de tutela relacionadas en el sistema de relatoría de la Corte Constitucional de Colombia e incluso de las casaciones realizadas a las mismas.

En un constante apuro de abolir la discriminación y promover el empleo a todos y todas las personas que se encuentren en búsqueda de trabajo o que por el contrario deseen mantenerlo y así lograr un compromiso de justicia social de derecho involucrando a las personas que son cobijadas por la Estabilidad Laboral Reforzada, de acuerdo a como lo manifiesta la tutela T320-16 de 2015 sancionada por la Corte Constitucional de Colombia, la cual describe los grupos y escenarios en los cuales es aplicado el beneficio de estabilidad laboral reforzada.

La población en estado de debilidad manifiesta según su condición de salud puede poner en riesgo la estabilidad financiera de una empresa y a su vez puede generar que el empresario quiera desistir de su mano de obra. Actualmente y con relación al derecho fundamental establecido en la Constitución Política de Colombia sobre el trabajo; la jurisprudencia ha generado límites evitando que el empleador realice deserción de un colaborador que sea acogido bajo la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta relacionada con su estado de salud.

El Ministerio de Trabajo en su compromiso como modelo de garantía de los derechos laborales promueve la prevención de la discriminación y la vulnerabilidad, éste organismo ha implementado acciones con el ánimo de mantener una cultura laboral asequible para todas las personas, siendo este caso, se resalta la promoción del empleo digno para todos y todas, al igual que el cumplimiento del poder jurídico sobre el derecho al trabajo y las garantías sociales para las personas que se encuentran en condiciones de salud limitantes adquiridas dentro del lugar de trabajo.

Es necesario mencionar la participación del CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) en la actualización y rediseño de la política pública de inclusión social N°166 de 2013 que se encuentra inmersa en el Plan de Desarrollo Nacional del año 2014 – 2018 y que sigue vigente en el compendio publico normativo relacionado con la economía del País, adicional a ello, para el actual Plan de Desarrollo Nacional de vigencia 2020-2024 se cuenta con el programa de Seguridad Humana y Justicia Social el cual amplía la iniciativa frente al cumplimiento a lo descrito en la Constitución Política de Colombia frente al trabajo digno y justo como un derecho fundamental.

Finalmente, esta investigación tiene un sentido concreto basado en la orientación y análisis de la estabilidad laboral en términos de salud y el impacto que esta tiene en los sectores empresariales de Colombia entre el año 2017 al año 2022, de igual manera busca establecer la postura que ha establecido las altas cortes en Colombia ya que estos son los organismos de la rama judicial que se ven relacionados principalmente como mecanismo de jurisdicción debido a que mediante esta supremacía se ejerce la guardia e integridad de la constitución, teniendo claro que desde la Estabilidad Laboral Reforzada por salud se debe salvaguardar el derecho al trabajo.

2. Planteamiento del problema

La estabilidad laboral reforzada por fuero en salud y su impacto en el sector empresarial, es una problemática que ha tenido gran importancia en los entornos laborales colombianos, puesto que, en la gran mayoría de las empresas sin importar su tamaño, se han visto afectadas con esta situación, afectando en gran manera a las medianas y pequeñas empresas, puesto que desestabilizan económicamente una empresa.

Por las condiciones dadas con sus trabajadores y esa protección especial de la que gozan mientras se encuentren con alguna afectación en su salud.

Cuando dentro de una empresa se presenta una situación de debilidad manifiesta por alguna afectación de salud, la cual implica una disminución en el desempeño laboral y la productividad de la compañía, es importante que el empleador tenga en cuenta que no se puede prescindir de los servicios del trabajador, sin una previa autorización de la entidad competente ya que se estaría incurriendo en una falta grave ante la normatividad colombiana, haciendo un despido discriminatorio por su condición de salud.

De acuerdo con la Corte Suprema de Justicia, se dice que un trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando este acredite una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, con previo conocimiento del empleador, de acuerdo como lo manifiesta la sentencia STL13015-2021 proferida por la sala de casación laboral, esta persona goza de unos derechos constitucionales, costos que son reconocidos económicamente al 100 % por parte del empleador como si la persona estuviera brindando sus servicios a la empresa. Todas estas obligaciones de las que es responsable el empleador son las que hacen que sus ingresos y ganancias se afecten ya que son destinados a suplir con los costos de estabilidad laboral reforzada del empleado.

En el año 2019 se interpusieron 620.257 acciones por presuntas violaciones a un derecho fundamental, esa cifra se incrementa en el 2018 en un 2.13%. Esto indica que cada 11,68 segundos se interpuso una tutela en Colombia, teniendo en cuenta los días laborales o 51,61 segundos. Sí se toma en cuenta lo establecido en el artículo primero del Decreto 2591 de 1991.

(Defensoría del Pueblo Colombia, 2020).

El derecho a la salud es el segundo más invocados en las acciones de tutela con 207.368 acciones, es decir, el 33,43 % del total de tutelas; esto significó una disminución con relación a 2018. Presenta aumentos de manera anual, con tendencia a estabilizarse en el último año (2019).

(Defensoría del Pueblo Colombia, 2020).

Tabla 1 Derechos invocados en las tutelas (Periodo 2018-2019)

Derechos invocados	2018		2019		Variación %
	N.º de tutelas	Part. en tutelas %	N.º de tutelas	Part. en tutelas %	
Petición	232.974	38,36	244.553	39,43	4,97
Salud	207.734	34,21	207.368	33,43	-0,18
Debido proceso	69.544	11,45	76.447	12,33	9,93
Mínimo vital	40.909	6,74	39.284	6,33	-3,97
Ayuda humanitaria	25.322	4,17	23.154	3,73	-8,56
Seguridad social	19.886	3,27	21.887	3,53	10,06
Vida	17.565	2,89	15.325	2,47	-12,75
Estabilidad laboral reforzada	10.749	1,77	10.938	1,76	1,76
Trabajo	6.990	1,15	8.472	1,37	21,20
Reparación a población víctima de desplazamiento	5.434	0,89	7.107	1,15	30,79
<i>Habeas data</i>	4.709	0,78	5.832	0,94	23,85
Acceso a la administración de justicia	5.501	0,91	5.400	0,87	-1,84
Educación	5.359	0,88	5.309	0,86	-0,93
Vivienda digna	3.536	0,58	3.618	0,58	2,32
Igualdad	3.902	0,64	3.574	0,58	-8,41
Reconocimiento de persona en condición de desplazamiento mediante el RUV	2.918	0,48	1.914	0,31	-34,41
Familia	1.482	0,24	1.572	0,25	6,07
Buen nombre	1.347	0,22	1.458	0,24	8,24
Personalidad jurídica	1.126	0,19	1.353	0,22	20,16
Dignidad humana	1.241	0,20	1.188	0,19	-4,27
Agua potable	1.041	0,17	1.097	0,18	5,38
Libertad	1.328	0,22	1.082	0,17	-18,52
Otros (menos de 1.000 tutelas)	6.367	1,05	6.442	1,04	1,18
Total tutelas interpuestas	607.308		620.257		2,13

Fuente:Corte Constitucional.

Durante el año 2020 se presenta un total de 290.533 Derechos de tutela y hacia el año 2021 hay un aumento significativo de aproximadamente el 67% en derechos demandados esto debido al inicio de la pandemia. Particularmente, las demandas por Estabilidad laboral reforzada en el año 2021 aumentaron frente al año anterior en un 28%. (Acosta Argote, 2021)

Figura 1 Top 10 Derechos más demandados en 2020.



Fuente: Corte Constitucional.

Figura 2 Tutelas ante la corte Constitucional de enero a noviembre 2021.



Fuente: Corte Costitucional.

De acuerdo con la problemática planteada se realizará un análisis de las posturas de las altas cortes del estado colombiano y su impacto en el sistema financiero de la organización, se plantea la siguiente pregunta problema:

¿Como impacta la estabilidad laboral reforzada por fuero en salud a las empresas colombianas?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar la situación actual de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022.

3.2 Objetivos específicos

Determinar el origen y evolución de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia.

Revisar la literatura relacionada con la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022.

Establecer el impacto económico que ha tenido la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia entre los años 2017-2022.

4. Justificación del problema

El derecho a la estabilidad laboral reforzada es una construcción "jurisprudencial" creada a partir del principio de estabilidad en el empleo consagrado en el inciso 2º del artículo 53 de la Constitución Política. Es importante señalar que en Colombia todos los trabajadores formales tienen estabilidad laboral relativa, la cual se manifiesta con la obligación que tiene el empleador de indemnizar al trabajador al que se le termina el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo).

De igual manera, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 manifiesta que en ningún caso las organizaciones podrán obstaculizar la vinculación de una persona por su limitación hasta que sea claramente demostrada como incompatible o insuperable para el cargo que va a desempeñar.

La estabilidad laboral reforzada por salud brinda una serie de beneficios significativos a los trabajadores que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad debido a su estado de salud; proporciona seguridad y protección en el empleo, los trabajadores no pueden ser despedidos o discriminados debido a su condición de salud, lo que les brinda la tranquilidad de mantener su empleo y tener una fuente constante de ingresos, al conservar su puesto de trabajo, lo que les permite mantener su desarrollo profesional, estabilidad económica y proyección a largo plazo, también tienen derecho a acceder a todas las prestaciones y beneficios laborales correspondientes a su empleo, como seguro de salud, licencias por enfermedad remuneradas, días de descanso, vacaciones pagadas, entre otros. Estos beneficios ayudan a cubrir los gastos de salud, facilitan la recuperación y promueven el bienestar general del trabajador.

Al contar con estabilidad laboral y protección en el empleo, los trabajadores pueden experimentar una mayor tranquilidad emocional y una mejor calidad de vida. La preocupación constante por la seguridad laboral puede generar estrés y ansiedad, por lo que la estabilidad

laboral reforzada por salud contribuye a reducir estos efectos negativos y promover el bienestar general de los trabajadores.

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada por salud ofrece seguridad laboral, continuidad en el empleo, acceso a prestaciones y beneficios, protección contra la discriminación, adaptaciones razonables y bienestar emocional de los trabajadores es por esto que es pertinente realizar un análisis bibliográfico en el cual se estudie y se identifique la literatura donde describa la posición del trabajador y de la organización, como la estabilidad laboral genera un impacto entre los derechos y responsabilidades de ambas partes, promoviendo la protección del trabajador y la sostenibilidad de la empresa, junto con el cumplimiento de las normativas y la promoción de un entorno laboral inclusivo y saludable.

5. Marco Referencial

5.1. Marco Contextual

Nombre del documento: T 020-2021 El derecho a la estabilidad laboral reforzada también ampara a quienes son desvinculados por problemas de salud que les impiden el desempeño de sus labores

Autores: Gloria Stella Ortiz Delgado- Magistrado

Tipo: Sentencia

Año: 2021

Análisis sobre el aporte:

Esta sentencia genera claridad sobre la aplicabilidad de la Estabilidad Laboral Reforzada ya que esta no solamente cubre cuando existe una Pérdida de Capacidad Laboral ya sea parcial o permanente si no también cuando el colaborador tiene una condición de salud en el trabajo que de una u otra manera dificulta su desempeño en el trabajo, ahora bien, el alto tribunal ha manifestado que para aplicar a la garantía sobre fuero por salud se debe cumplir lo siguiente:

“Que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación” (Ortiz Delgado, 2021), esto afirma el hecho de que un trabajador que durante su vida laboral padezca de alguna condición de salud en la cual se evidencie que puede ser una conducta limitante y vulnerable propiamente de la persona, podrá gozar de la estabilidad laboral sin recibir ningún trato discriminatorio, tal cual lo establece la sentencia T 020-2021 en su Boletín 017 donde el fallo es ganado por el trabajador y fue reintegrado; Es importante tener claro que los reintegros posteriores a los juicios deben ser

en un cargo igual o mejor al anterior y de ninguna manera se podrá incumplir las recomendaciones médicos laborales que este trabajador tenga en la actualidad por ende, su cargo debe cumplir dichas restricciones con el fin de buscar la mejoría y cumplimiento al sistema rehabilitación del mismo.

Nombre del documento: T-317/17

Autores: Antonio José Lizarazo Ocampo - Magistrado

Tipo: Sentencia

Año: 2017

Análisis sobre el aporte:

Esta sentencia abarca uno los escenarios que día a día pueden afectar en el deterioro de la salud de un trabajador dentro de sus labores de trabajo como lo es la exposición a riesgos inherentes al cargo, ya que cuando se ingresa a una empresa el empleador debe garantizar que las condiciones de seguridad y salud serán viables y demostrables, y que el compromiso con el bienestar del trabajador debe soportar un pilar fundamental en cualquier empresa. Es por ello que en caso de que sufra una Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) será la empresa misma quien se encargará de acompañar al colaborador durante el proceso de rehabilitación y reubicación laboral y de ninguna manera podrá dar por terminada la relación contractual cuando este no ha incumplido con las normas de la empresa ya que se puede asumir de que la no prórroga del contrato es debido a la condición de salud, lo que conlleva a ser un acto discriminatorio y por ende su reintegro a la empresa deberá hacerse efectivo de manera inmediata pagando los días por los cuales estuvo ausente el colaborador y a su vez le es aplicado el fuero por salud que en este caso se traduce en brindar al trabajador una estabilidad laboral reforzada con el fin de que pueda

suplir las necesidades familiares y a su vez llevar a cabo la continuidad de los procedimientos médicos por medicina general y ocupacional para determinar la Pérdida de Capacidad Laboral.

Nombre del documento: T-277/17

Autores: Aquiles Arrieta Gómez - Magistrado

Tipo: Sentencia

Año: 2017

Análisis sobre el aporte:

El análisis de esta sentencia genera un vistazo hacia un panorama que quizás en el entorno laboral no es frecuente evaluar, sin embargo, de manera intrínseca puede verse relacionado con la estabilidad laboral reforzada; La sentencia aludida en tutela con número 277 del año 2017 se encuentra perpetuada en trabajadores portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y como pueden obtener el amparo de Estabilidad Laboral Reforzada, es allí donde después del análisis se logra evidenciar que para las personas que padecen esta Enfermedad de Transmisión Sexual, la Corte Constitucional ha establecido que el portador de VIH debe contar con una protección y atención especial por parte del estado ya que la situación en especial y características de dicha enfermedad corresponde a condiciones de debilidad manifiesta.

Ahora bien, los trabajadores que sean portadores de este virus y que durante su trayecto en la empresa se dé por terminada la relación laboral, se podrá interponer el derecho a la acción de Tutela, sin embargo, la Corte Constitucional con relación a la sentencia tratada en este análisis manifestó lo siguiente: “El empleador está obligado a demostrar una causal de despido objetiva y acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores

portadores del virus” (Arriera, 2017), adicional a esto se resalta que la estabilidad Laboral Reforzada no se genera de manera automática para este tipo de casos, es decir, el simple hecho de que un trabajador sea portador del virus no lo hace poseedor automático del amparo, si no que se debe demostrar con pruebas claras y concisas que el empleador terminó la relación contractual por contar con esta Enfermedad de Transmisión Sexual y así acceder a este proceso, de lo contrario se tomará como improcedente la solicitud por parte del empleado ya que no habrá pruebas que aseguren la relación de un nexo discriminatorio y/o abuso de derecho y por lo tanto la desvinculación laboral se llevaría a cabo de manera justificada.

Existen regulaciones de protección específicas para las personas portadoras del virus VIH, una de ellas es la Ley 972 de 2005 “Por la cual se adoptan normas para mejorar la atención por parte del Estado colombiano de la población que padece de enfermedades ruinosas o catastróficas, especialmente el VIH/Sida, artículo 2 en ningún caso se pueda afectar la dignidad de la persona; producir cualquier efecto de marginación o segregación, **lesionar los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad del paciente, el derecho al trabajo**, a la familia, al estudio y a llevar una vida digna”; Tal como se resalta en negrilla, el simple hecho de contar con esta enfermedad no puede ser causal de afectación en el trabajo ya sea durante antes durante o después de la relación laboral y no puede ser constitutiva de discriminación.

Nombre del documento: Estabilidad Laboral Reforzada

Autores: Jácome Velásquez Jhonatan Alexis

Tipo: Artículo de Reflexión

Año: 2018

Análisis sobre el aporte:

Este proyecto deja clara la postura del empleador al momento de realizar la terminación contractual de un empleado en estado de debilidad manifiesta por salud ya que según el análisis al empleador se le imposibilita la decisión de querer dar por terminada la relación contractual debido a que se debe velar por el mínimo vital del empleado, en este caso su acceso al salario y adicionalmente las condiciones ambientales y físicas que este debe tener para desarrollar su función de manera progresiva, adicional a esto, Giraldo Hoyos, J.A (2002), indica lo siguiente, “La estabilidad laboral reforzada impide que el empleador ejerza sus derechos, particularmente a dar por terminado unilateralmente el contrato, y a variar las condiciones del trabajo en situaciones de inferioridad o debilidad manifiesta, lo que constituiría un fuero laboral especial”. Esto quiere decir que ante un caso de estabilidad Laboral Reforzada por salud el empleador deberá abstenerse de poner en desamparo económico al empleado ya que en este escenario la jurisprudencia fallará a favor del empleado en caso de que este realice la notificación de la situación ante el Ministerio de Trabajo.

Los anteriores artículos y sentencias relacionados con Estabilidad Laboral Reforzada nutren de manera progresiva el contexto racional de la actual monografía debido a que da a conocer la relación de los procesos que sobre montan el trascender de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, de igual manera nos genera una expectativa de cómo se ha logrado proteger los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que en algún momento durante su vida laboral ha atravesado presuntas situaciones de actos discriminatorios.

La Estabilidad Laboral Reforzada ha sido impactada debido a la alta cantidad de manifestaciones de los trabajadores que expresan un reintegro debido a la vulneración de sus derechos, por ende, desde la Corte Constitucional se generan acciones contundentes de igualdad

y compromiso que garantizan la estabilidad, no solo a aquellos que sean calificados con pérdida de capacidad laboral sino también a los que se encuentran catalogados con debilidad manifiesta y/o cualquier condición de salud que permita determinar la vulnerabilidad y fragilidad del colaborador, aportando de esta manera al sustento económico y emocional del mismo; De igual manera amplia nuestro contexto debido al desarrollo jurisprudencial que se ha llevado a cabo en años anteriores mediante las citaciones al dictamen de fallos en los jurados constitucionales las cuales han ido promoviendo términos de alcance y cobertura en la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, a lo que se define como “fuero de salud”, siendo unas disposiciones que han sido receptivas en la población trabajadora, generando tranquilidad y percepciones de amparo con las sentencias y regulaciones normativas.

5.2 Marco Teórico

La Corte Constitucional recordó el 25 de febrero de 2021 que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.

Según el Alto Tribunal, deben cumplirse tres condiciones para que opere aquella garantía. Estas son: Que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

Con base en estos presupuestos, la Corporación estudió el caso de una mujer de 63 años que trabajó como asistente de cafetería y aseo. En 2018, los médicos le diagnosticaron una patología en la columna vertebral, por lo cual fue incapacitada en reiteradas oportunidades. Un año después, la empresa demandada le notificó que su contrato no sería renovado debido al vencimiento del plazo pactado.

La Sala Sexta de Revisión, con ponencia de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, encontró acreditada la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para iniciar, explicó que la condición médica de la actora fue conocida con anterioridad por la empresa. En efecto, la ciudadana le remitió varias peticiones relacionadas con su estado de salud, en las cuales le solicitaba gestionar el pago de las incapacidades, acatar las recomendaciones laborales y reubicarla. Por otra parte, la Corte no advirtió una causal objetiva que fundamentara la falta de renovación del contrato.

El fallo concluyó que la terminación de la relación laboral obedeció a motivos discriminatorios basados en la condición médica de la accionante. Asimismo, resaltó que el vencimiento del plazo pactado no constituye una causa objetiva para finalizar el contrato a término fijo. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a conservar su empleo a pesar de que el plazo haya expirado.

En consecuencia, la Corte ordenó a la empresa: reintegrar a la peticionaria a un cargo igual o superior al que desempeñaba y en el que se cumplan las recomendaciones laborales; y reconocerle la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato. Por otra parte, le ordenó a la ARL asumir las incapacidades que se encuentran pendientes de pago. (Sentencia T-020 de 2021, Corte constitucional)

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia afirmó que la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no aplica para todos los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial. (justicia, 2021).

Por el contrario, aplica para aquellos que en realidad esten bajo una condición de salud limitante, conforme con el inciso 2° del artículo 5° de la misma ley. El grado de vulnerabilidad moderada, severa o profunda ha sido el parámetro que ha orientado la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector. Lo anterior toda vez que no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida. Con todo lo precedente, y teniendo en cuenta que la Ley 361 no estableció expresamente la regla numérica para identificar el grado de la vulnerabilidad, era necesario desarrollarlo. Por ello, el Gobierno, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, definió las escalas o grados de limitación.

La estabilidad laboral reforzada por la salud en el Consejo de Estado es un concepto que busca garantizar la protección y el bienestar de los empleados de esta institución en relación con su salud y su continuidad laboral. En muchos países, incluido Colombia, el Consejo de Estado es el máximo tribunal de lo contencioso administrativo y tiene como función principal resolver las disputas entre los ciudadanos y el Estado. Como cualquier otra entidad pública, el Consejo de Estado está sujeto a las leyes laborales y a las normativas relacionadas con la salud ocupacional y la seguridad laboral.

En ese sentido, la estabilidad laboral reforzada por la salud implica que el Consejo de Estado debe tomar medidas especiales para garantizar que los empleados no sean despedidos o sufran consecuencias negativas en su empleo debido a razones de salud. Esto incluye proteger a los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal debido a una enfermedad o lesión, así como proporcionar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para aquellos que tengan algún tipo de limitación. Además, la estabilidad laboral reforzada por la salud implica que el Consejo de Estado debe tomar medidas preventivas para promover la salud y el bienestar de sus empleados. Esto puede incluir programas de promoción de la salud, controles regulares de salud, capacitación en seguridad laboral, acceso a servicios médicos y psicológicos, entre otros aspectos. El Consejo de Estado, también es la máxima autoridad judicial en Colombia en materia contencioso-administrativa y puede pronunciarse sobre asuntos relacionados con el empleo público y los derechos laborales de los empleados del Estado. Sin embargo, su pronunciamiento específico sobre la estabilidad laboral reforzada por salud puede depender del caso y de las circunstancias particulares.

En conclusión, teniendo en cuenta la información anterior donde se menciona la Corte Constitucional de Colombia, la Corte Suprema de justicia y el Consejo de Estado, se puede

observar que se han emitido varias sentencias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada por salud, estas sentencias han reafirmado la protección de los derechos laborales de las personas que adquieren cierta limitación en el transcurso de su vida laboral y han establecido criterios para determinar cuándo se configura esta estabilidad laboral reforzada. Su objetivo principal es asegurar la independencia y la estabilidad laboral de los empleados para que puedan gozar de todos los beneficios que la ley les brinda y puedan ejecutar sus actividades laborales sin temor a repercusiones.

5.3 Marco Conceptual

Se abordan las principales ideas en torno al tema de estabilidad laboral reforzada por salud, con el fin de establecer los conceptos fundamentales para el desarrollo del análisis de su impacto en el sector empresarial.

Ausentismo: Ausencia o abandono del puesto de trabajo y a los deberes aparejados al mismo. (Bizneo, s.f).

Carga Laboral: La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. (Euroinnova International Online Education, s.f)

Carga Prestacional: son un conjunto de beneficios adicionales para los trabajadores que asumen las empresas con el fin de cubrir ciertos riesgos profesionales o necesidades laborales que se pueden presentar. (Pymas, s.f)

Código Sustantivo del Trabajo: Es un compendio de normas divididas en 492 Artículos, cuya finalidad es regular las relaciones entre empleado y trabajador, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (ATCAL, 2022)

Condición de Salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Duque, 2017)

Debilidad Manifiesta: Quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificulte

sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada”. (Corte Constitucional, 2020)

Discapacidad Médica: Una discapacidad es una afección del cuerpo o la mente (deficiencia) que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades (limitación a la actividad) e interactúe con el mundo que la rodea (restricciones a la participación). (Centro para el control y la prevención de enfermedades, 2020)

Estabilidad Laboral: Es una figura jurídica que ampara al trabajador de no ser discriminado por una condición física o de salud y procede cuando se pretende el despido del trabajador sin que exista una justa causa objetiva determinada en el Código Sustantivo del Trabajo. (Lexir & Ortegón Cortazar, 2022)

Fuero: Es la protección especial que se le brinda a los trabajadores en virtud de una circunstancia determinada, algunos de ellos son de creación legal otros de creación jurisprudencial, específicamente por la justicia constitucional. (Equipo de Redactores Legis, 2023).

Fuero de Maternidad: El fuero de maternidad es una protección constitucional del cual gozan las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo y hasta los seis primeros meses de vida del menor de no ser despedidas, ni las condiciones de trabajo desmejoradas sin previa autorización del Inspector de Trabajo. (Ministerio de Justicia, s.f)

Fuero de Salud: El fuero de salud es la protección especial que tienen las personas que tienen alguna afección de salud. El objetivo del fuero de salud es evitar la discriminación de las

personas en razón de su condición física cuando tienen una discapacidad en el ámbito laboral.

(Giraldo Angel Asociados, 2023)

Jurisprudencia: La jurisprudencia es el conjunto de sentencias emanadas por los tribunales en el control de la aplicación de las leyes cuando resuelven casos concretos. (Trujillo, 2020)

Protección Laboral: medidas que permiten garantizar la integridad del trabajador en el desarrollo de sus actividades. (Pérez Porto, 2019)

Sostenibilidad Empresarial: La sostenibilidad empresarial es el enfoque estratégico de las empresas a la hora de hacer negocios y crear productos de valor a largo plazo, garantizando al mismo tiempo que sus operaciones y resultados no tengan un impacto negativo en la sociedad. (Safety culture, 2022)

5.4 Marco Legal

En este marco se verá reflejado la normatividad nacional en cuanto a la estabilidad laboral reforzada por fuero en salud.

Tabla 2 Normatividad aplicable para Estabilidad Laboral Reforzada por fuero en salud en Colombia.

Norma	Año	Objeto	Artículos	Descripción	Sitio Web
Constitución Política De Colombia	1991	Establece las cuestiones de estructura del Estado y su gobierno y determina la organización social y política de los gobernados.	Artículos: 1- 13-25- 53-86.	Los artículos están orientados al respeto de la dignidad humana, la igualdad, protección de las personas que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, derecho al trabajo digno y a la acción de tutela para reclamar cuanto se vulneren los derechos.	http://www.sec retariasenado.gov.co/constitucion-politica
Ley 82	1989	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983	Aplica en su totalidad.	Esta ley busca promover la igualdad de los trabajadores inválidos.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931
Ley 361	1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	Artículos: 1-2-26	Esta es la ley marco de la discapacidad, busca promover la igualdad, la protección del estado y la	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343

				garantía del empleo cuando se presente una situación de salud, además de las adecuaciones que deben tener los lugares para personas con limitaciones.	
Ley 776	2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Artículo: 4-8.	Los artículos están enfocados en las obligaciones de los empleadores en la reincorporación y reubicación de los trabajadores incapacitados temporalmente.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752
Ley 972	2005	Por la cual se adoptan normas para mejorar la atención por parte del Estado colombiano de la población que padece de enfermedades ruinosas o catastróficas, especialmente el VIH/Sida.	Artículo 2.	El artículo está enfocado en el respeto y garantías de la persona con esta condición de salud, de sus derechos fundamentales entre ellos el trabajo.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17080
Ley 1346	2009	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	Artículo 27.	Este artículo está guiado en el derecho al trabajo de las personas con limitación, a la no discriminación, promoción de actividades para estas personas y protección de los derechos.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150

Código Sustantivo De Trabajo	1950	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	Artículos: 57-58-59-60-104.	Estos artículos indican las obligaciones y prohibiciones que tienen el empleador y los trabajadores, la prohibición del despido de mujeres con fuero de maternidad y la solicitud de permisos para despedir.	https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivoDelTrabajoColombia.pdf
Decreto 2351	1965	Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo	Artículos: 4-5-6-7-8-16.	Se describe los tipos de contratos y la reinstalación al empleo para trabajadores que ingresan de periodo de incapacidad.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596
Decreto 1543	1997	Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)	Artículo: 35	Este artículo trata sobre la situación laboral de personas que padecen VIH, SIDA y ETS.	https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1543-de-1997.pdf
Decreto 1352	2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.	Artículos: 52-55.	En los artículos mencionados se establece el procedimiento para calificación integral de invalidez y la revisión de la incapacidad o calificación de invalidez.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68355

Decreto 2591	1991	Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo <u>86</u> de la Constitución Política.	Artículos: 2-5.	Se establecen los derechos protegidos de la acción de tutela y la procedencia.	http://www.sec retariasenado.g ov.co/senado/b asedoc/decreto _2591_1991.ht ml
Decreto 1333	2018	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.	Aplica en su totalidad.	Esta norma establece el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades de origen común por parte de EPS.	https://www.al caldiabogota.g ov.co/sisjur/nor mas/Norma1.js p?i=80366&dt =S

Fuente: Elaboración propia

6. Estructura Metodológica

Este estudio fue de tipo exploratorio; se analizó la información a partir del conocimiento que los investigadores tienen sobre el tema, diferentes investigaciones realizadas por otros y el uso de información no documentada transmitida por expertos en la materia.

Al tener toda esta información, es posible que el presente estudio luego de su publicación sirva de base para formular nuevas investigaciones o en el mejor de los casos profundizar en la misma.

El estudio fue enfocado al tipo de investigación cualitativa debido a la recolección de información relacionada con el tema principal, además de los conceptos y análisis sobre las posturas de distintos doctrinantes y demás entidades relacionadas con la Estabilidad Laboral Reforzada por fuero en Salud.

El método de investigación para el presente estudio será el método de observación mediante revisión bibliográfica, la cual se llevó a cabo mediante la base de datos de las altas cortes especialmente desde el sistema de relatorías, enfocado principalmente a la casa especializada Laboral y de Tutelas, Sentencias especialmente de la Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional y Consejo de Estado, recursos de casación de las sentencias relacionadas con el tema principal, Revista de la entidad Fasecolda mediante la base de datos del sistema BITECA e información alojada en repositorios universitarios a nivel nacional, de esta información recopilada se espera obtener de forma consciente y dirigida, datos que proporcionen herramientas que favorezcan el desarrollo teórico acerca de la temática tratada

Además, se usará el método de análisis donde se identificarán los componentes del objeto de investigación, al establecer relaciones de causa y efecto con respecto a la información que se obtenga, posteriormente, se empleará el método de síntesis.

7.Resultados

De acuerdo al primer objetivo específico se logra evidenciar que la Estabilidad Laboral Reforzada se constituye como un orden jurisprudencial de la Constitución en Colombia, la cual se creó en sus inicios mediante el artículo 53 de la Constitución Política del año 1991, ya que allí se menciona que la Ley debe tener presente los principios fundamentales donde se resalta la estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades para los trabajadores, también se puede determinar que el artículo 13 de la misma Constitución menciona que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación”(Constitución Política de Colombia, 1991), desde este artículo principalmente se logra evidenciar que la carta magna estableció el compromiso de velar por la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, incluso se menciona la igualdad de oportunidades, para este caso se puede relacionar especialmente el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia “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), Claramente se infiere que el trabajo es un derecho fundamental, es decir, todos y todas las personas en búsqueda de trabajo deberían tener la oportunidad de desempeñar una ocupación laboral. Desde que se instauraron estos artículos en la carta magna, Colombia dejó de ser un estado de derecho y pasó a ser un estado social de derecho.

A partir de la sentencia C-079 de 1996 se dejó claro que el principio de la Estabilidad Laboral Reforzada tenía incidencia con el artículo 25 de la Constitución que habla sobre el derecho al trabajo, adicional a ello mediante la sentencia C-200 del año 2019 se menciona que la terminación unilateral del contrato de trabajo no podrá ser efectiva cuando el trabajador se

encuentra en condiciones de debilidad manifiesta, por lo tanto se establece que la única entidad competente que podrá determinar la terminación laboral será el Ministerio de Trabajo mediante inspector autorizado., teniendo claro que cuando el proceso pasa a la jurisprudencia de la altas cortes, se le genera fuero por salud al trabajador ya que como anteriormente lo mencionaba se garantiza el derecho al trabajo.

Según el numeral 15° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965, que menciona lo siguiente: “La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad” (El presidente de la República de Colombia, 1965), de acuerdo al artículo 7 de dicho Decreto, la anterior citación justifica una causa justa para la terminación de contrato la cual se abaló como exequible en la sentencia C-079/96 por el magistrado ponente Hernando Herrera Vergara, esta sentencia de dicho año refiere que si el trabajador bajo su lesión o condición de salud (no laboral) no logra recuperarse en el lapso de 180 días, se podrá llevar a cabo la terminación de contrato sin eximir al empleador de pagar las prestaciones sociales durante el lapso en que este colaborador se encontró ausente.

De acuerdo al capítulo IV de la Ley 361 del año 1997 en el que se establecen parámetros de la integración laboral, se logra identificar que el artículo 26 se reafirma que ninguna persona en condición limitante podrá ser despedida, es decir, que su condición de salud no puede ser considerada como una causal de terminación contractual, sin embargo, se deja claro que solo podrá ser realizada mediante competencia y direccionamiento de la oficina de trabajo; Este

apartado también menciona que en caso de que se incumpla este requisito el empleador tendrá la obligación de realizar una indemnización de 180 días de salario.

En el año 2000 La Sentencia C-531 de la Corte Constitucional reafirma que se carece de todo poder jurídico la terminación de la relación contractual por parte del empleador hacia el empleado cuando este posea alguna limitación, nuevamente se deja establecido que el único organismo que puede determinar la autorización puede ser la oficina del Trabajo.

De acuerdo con el análisis de la Sentencia invocada por Acción de Tutela T-1040 de 2001 direccionada por el Dr. Rodrigo Escobar Gil, se logra observar que el amparo puede ser determinado aun cuando el trabajador no se encuentre incapacitado, es decir, que siempre y cuando se evidencie la disminución en la condición de salud será aplicada la protección

En la Sentencia T-198 de 2006 menciona que las personas que durante su trayecto laboral posean una disminución en su condición de salud deberán considerarse en situación de debilidad manifiesta, de igual manera menciona que “En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez” (Corte Constitucional de Colombia, 2006), esta declaración permite esclarecer que aunque el trabajador no se encuentre en proceso de Pérdida de Capacidad Laboral, de igual manera será protegido por la jurisprudencia, ya que el simple hecho de presentar una disminución de su estado de salud acredita protección y sustento de su ingreso salarial.

Ahora bien, posterior al análisis de la Sentencia de unificación SU049/17 en decisión de la juez María Victoria Calle Correa, se logra concluir que la Estabilidad Laboral Reforzada es

aplicada no solo a colaboradores de nómina interna, sino también a las personas que se encuentra en modalidad de prestación de servicios, es decir contratistas o colaboradores por medio de contrato de aprendizaje a los cuales se les debe velar por garantías de salud y sustento mínimas, entre ellas el respeto a sus derechos fundamentales y la responsabilidad empresarial como lo es su cargo dentro de la empresa y pago salarial.

Esto permite concluir que la Estabilidad Laboral Reforzada aplica a cualquier tipo de persona con deterioro o afectación en su estado de salud ya sea física o psíquica y que esta le impida desarrollar de manera correcta su ocupación laboral.

De acuerdo con el segundo objetivo planteado, es importante conocer las diversas situaciones en las que se puede presentar estabilidad laboral reforzada por fuero de salud dentro de una organización, y que dicen las altas cortes respecto a esta situación.

El fuero de maternidad es la protección especial que tiene derecho la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la cual conforma una categoría social que por su condición de gestadora de vida es acreedora de una protección especial por parte del Estado y por tanto no se puede despedir sin previa autorización del ministerio del trabajo. (Departamento administrativo de la función pública., 2021)

De acuerdo con la Corte Suprema de Justicia está indica que el fuero por maternidad inicia cuando la mujer trabajadora comunica a su empleador sobre su estado de gravidez o cuando el mismo se haga notorio, y se extiende por 18 semanas, y hasta los 6 meses después del parto.

La Corte suprema ha encontrado que es necesario definir un modo de protección intermedia para las situaciones en las que el embarazo se produzca cuando existe un contrato a término fijo pero al vencerse este contrato la trabajadores se encuentra en estado de embarazo,

porque de acuerdo a las garantías que establece el CST, proteger la maternidad de las trabajadoras no puede extenderse inapropiadamente a aquellos casos en que la desvinculación no se da por su condición, si no por la modalidad del del contrato de trabajo, de acuerdo a esto, la Corte Suprema determino que la solución más adecuada es que “se garantice la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período del embarazo y por el término de la licencia de maternidad, en cada caso particular, que es un lapso prudencial, razonable y acoplado a las especiales realidades devenidas del embarazo” (Yáñez Giraldo, 2017). De esta manera, se aclara las diferencias entre la terminación de contrato por vencimiento del plazo y la de un despido por fuero de maternidad.

En otra instancia, para la Corte Constitucional a diferencia de la CSJ, no existe el requisito de notificación de la condición de embarazo al empleador para que empiece a regir el fuero por maternidad, si no para determinar el grado de protección, puesto que si el empleador tuviera un previo conocimiento de la situación de la trabajadora antes de su desvinculación se presume que la terminación del contrato se hizo por su condición, y por lo tanto aplicaría una protección plena y completa, mientras que, si el empleador desconoce tal situación, antes del despido, da lugar a una protección más débil basada en el principio de solidaridad y en la estabilidad laboral durante el periodo de maternidad y lactancia.

Es de aclarar que sin importar el tipo de contratación que exista, una mujer en periodo de embarazo y la cual goza de fuero por maternidad, y la que el empleador tenga o no el conocimiento de tal situación, no podrá prescindir de la trabajadora, sin previa autorización del ministerio de trabajo quien determina como proceder de acuerdo con el contrato celebrado entre las partes, sin esta autorización, ese despido seria ineficaz.

Es importante mencionar de acuerdo con la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional extiende sus beneficios de fuero de maternidad al cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer embarazada que no labora y que sea beneficiaria de aquel, esta protección según la corte tiene fundamento en la existencia de una obligación general de protección a la mujer embarazada lactante a cargo del Estado. Puesto que la mujer que no cuenta con un trabajo presenta las mismas necesidades que otra que si lo tiene, se extiende este fuero de maternidad al conyugue puesto es este quien se encargara de todas las necesidades de la madre y del hijo que esta por nacer.

Pues bien, la Sala de Casación Laboral, en la SL1097-2019, se ha pronunciado sobre las diferentes situaciones que se pueden presentar frente a la desvinculación de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, para lo cual ha reiterado la especial protección que la legislación laboral pretende brindar a la maternidad, como una acción positiva para contrarrestar las manifestaciones y los efectos de la discriminación de que son objeto las mujeres en condición de gravidez, debido a que dicho estado se asocia a eventuales sobrecostos generados para los empleadores o a ocasionales incomodidades de salud de la trabajadora. (Sistema de Informacion Juridica de la JEP, 2019)

Cuando un trabajador ha sufrido alguna afectación de su salud de origen común y este se encuentre incapacitado temporalmente, esta situación no impide que el contrato de trabajo se termine, se cree erróneamente que este tipo de incapacidad medica tiene los mismos efectos que una discapacidad, y que esta cobijada por la ley 361 de 1997, lo que es incorrecto según lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia. De acuerdo con la sentencia SL3008-2020 la cual señala que la simple incapacidad médica del trabajador no da lugar a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, pues para ese fin, debe acreditarse que éste, al momento de la finalización de su

vínculo contractual, padecía, no una simple afección temporal de salud, sino una limitación física, psíquica o sensorial, por lo menos de carácter moderado, es decir, en un porcentaje igual o superior al 15 % de pérdida de la capacidad laboral. En conclusión, si un trabajador se incapacita temporalmente por una cirugía, o porque sufrió una fractura, no queda cobijado por la estabilidad laboral reforzada, lo que significa que si existe una justa causa para ser desvinculado de la empresa sin ningún problema y sin previa autorización del ministerio de trabajo, el empleador deberá pagar la indemnización por despido injusto a aquella persona que no goce de estabilidad laboral.

Cuando un trabajador supere los 180 días de incapacidad, la Corte Constitucional establece en la sentencia C-200/19 Terminación unilateral de contrato de trabajo por justa causa que, “Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa” (Gerencie.com, 2022)

En el caso de que un trabajador padezca una lesión de origen laboral sea esta por accidente o enfermedad, es cobijado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud siempre y cuando este tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% e inferior al

50%, cuando tiene restricciones o recomendaciones para poder desempeñar sus funciones o se encuentra en proceso de calificación, ese trabajador no podrá ser despedido, salvo que exista una autorización por el ministerio de trabajo, si el trabajador presenta un accidente de trabajo y esa lesión no compromete su capacidad laboral y este no se encuentra bajo recomendaciones médicas, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, ya que no existe estabilidad laboral reforzada que lo impida.. (El Tiempo, 2022)

De acuerdo al tercer objetivo planteado, se puede establecer que en torno a la estabilidad laboral reforzada por fuero en salud se han implementado diversos mecanismos para salvaguardar y dignificar los derechos y las condiciones laborales de las personas, especialmente de aquellas que se encuentran en condiciones vulnerables con limitaciones físicas, psicológicas y sensoriales, de tal forma de proteger al colaborador y defender su derecho a no ser despedido cuando se encuentre en dicha condición.

También es importante mencionar el impacto que tiene la estabilidad laboral reforzada por fuero en salud en los procesos organizacionales y cuáles son las consecuencias económicas para los empleadores, dentro de la organización su impacto se ve reflejado con respecto al departamento de recursos humanos ya que representa un reto de selección y contratación para disminuir la existencia de problemas de salud en el área laboral, también para los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo con las valoraciones médicas de ingreso y periódicas realizadas a los colaboradores ya que deben ser cada vez más rigurosas con el fin de realizar seguimiento a las condiciones especiales de salud.

Con relación a costos, las organizaciones deben asumir los reconocimientos económicos por incapacidades temporales que, en primera instancia, son asumidos por el empleador y por consiguiente competen a la EPS, pero que a su vez dicho reconocimiento está determinado por

una cobertura según los días de incapacidad, es decir, en el caso en que el salario sea el básico, el empleador debe asumir el 100% del salario durante los primeros dos días de su incapacidad, y cuando esta corresponde a más de dos días el empleador debe agotar un proceso de recobro que puede durar hasta 2 años, y mientras tanto debe asumir los costos anteriormente mencionados.

El empleador debe buscar o diseñar un lugar y/o actividad de trabajo que se ajuste a las condiciones especiales que se han dispuesto para el colaborador en estado de vulnerabilidad, así la empresa debe atender las restricciones médicas que le sean prescritas lo que genera una sobre remuneración para el empleado con condiciones especiales de salud, puesto que a la hora de reubicarlo no se le puede desmejorar las condiciones laborales y económicas con las que venía laborando en la organización.

De este modo, el impacto que la estabilidad laboral reforzada por fuero en salud tiene en las organizaciones no las favorece de igual forma como lo hace con el colaborador, lo cual genera un gran reto para las organizaciones, asegurando el cumplimiento a todas las garantías establecidas por ley para todos los colaboradores que se encuentren en este estado.

En organizaciones que tienen sobre todo actividades de producción en una línea de ensamble, el ausentismo ocasiona algo más que una interrupción; da como resultado una reducción drástica de la calidad del producto y, en ciertos casos, llega a provocar la paralización total de las instalaciones de producción. (Judge, 2009)

En consecuencia, la prevención cobra mayor importancia en el proceso de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de mitigar el impacto o efecto que tiene el ausentismo sobre las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano, cuya reducción en indicadores resulta ser el éxito de los programas de seguridad y salud en el trabajo pues supone disminución de costos directos e indirectos en la organización.

Según la encuesta ‘Estabilidad Ocupacional Reforzada por Salud en Colombia’ realizada en el año 2019 por la firma Manpower Group reveló que, para los empresarios del país, este derecho está impactando la dinámica del empleo formal ya que no hay un límite objetivo en la debilidad manifiesta, ni un límite en el tiempo para estas protecciones.

Así las cosas, el 87% de las empresas consultadas afirmó tener casos de estabilidad laboral reforzada por salud de personas que por justa causa debía despedir en los últimos 3 años y que por la protección no lo pudo hacer. De igual manera, el 67% de las empresas medianas y pequeñas y el 73% de las empresas grandes, aseguró que generaría más empleo formal si no fuera por el costo improductivo de la estabilidad laboral reforzada por salud de empleados que por justa causa debía despedir y que por la protección no fue posible.

Otro dato relevante del estudio es que cerca del 60% de las empresas de 50 a 249 empleados, ha desistido de contratar personal por temor a la estabilidad laboral reforzada. Además, un 52% de las compañías ha detectado el uso de documentación falsa, exageración de síntomas o manipulación indebida para lograr dicha protección por parte de los trabajadores. “Lo más relevante de la encuesta, no es solo el evidente impacto de esta figura en la generación de empleo formal, sino que muestra la viabilidad de algunas alternativas para abordar esta problemática”, señaló Javier Echeverri, presidente de Manpower Group Colombia.

(ManpowerGroup, 2019)

En la tabla que se relaciona a continuación podemos ver, según datos proporcionados por las empresas, la carga económica derivada por salarios y prestaciones de personal reubicado o con recomendaciones médicas; pues, por un lado, se deben crear cargos para poder reubicar estos trabajadores donde su función no es productiva, comparada con la función para la que originalmente fueron contratados y, por otro lado, personal con recomendaciones que al tener

limitaciones, sus tareas serán menos productivas o, en su defecto, necesitarán recursos adicionales para ejecutar la tarea.

Figura 3 Encuesta Estabilidad Laboral Reforzada.

Situación actual Empresas Comité ANDI



ENCUESTA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA									
Nombre de la empresa	Número total de empleados			Personal Reubicado (Trabajador que ha tenido que ser removido de su cargo habitual a otro puesto de trabajo)		Personal con Recomendaciones (Trabajador con alguna condición que limita su labor con recomendaciones)		Costo Anual asociado a las reubicaciones/ recomendaciones/ Personal adicional, pagos sin laboral. Art 140 CST, etc) (Pesos Col)	# personas que han recibido indemnización de la ARL por incapacidad parcial 2015-2018
	Operativos	Administrativos	Total Empleado	# personas	%	# personas	%	costo	# personas
Servicios de Cosecha Manuelita	375	5	380	171	45%	6	2%	7.376.000.000	67
Manuelita Azucar y Energia	2009	306	2315	23	1%	11	0,5%	552.000.000	18
Total Manuelita Azucar	2384	311	2695	194	46%	17	2,1%	7.928.000.000	85
Grupo Agroindustrial Rio Paila Castilla			4280	371	8,7%	65	2%	7.320.000.000	
Comfandi			6200	157	2,5%	300	5%	4.439.000.000	
Colombina	5974	757	6731	297	4,4%	519	8%	3.084.446.646	147
Pichichi Corte	522	25	547	129	24%	126	23%	2.520.574.206	0
Tecnoquímicas	3042	1953	4995	17	0,3%	157	3%	1.540.000.000	32
Goodyear de Colombia S.A.	234	97	331	68	29%	51	22%	1.280.000.000	51
Johnson & Johnson	280	120	400	17	4%	32	8%	700.000.000	1
Comestibles Aldor SAS	814	428	1242	38	3%	48	4%	684.000.000	8
Lafranco	875	131	1006	12	1,2%	46	5%	551.092.000	17
Ingenio Pichichi	240	568	808	36	4%	60	7%	436.174.617	26
Alumina S.A.	845	244	1089	83	0,3%	128	12%		18
COSTOS ASOCIADOS A LA ELR SALUD			30.324					30.483.287.469	

Nota: Informe de la ANDI “Estabilidad laboral reforzada” reunión viceministra del Trabajo.

Junio

15, 2018.

Estos datos, a nivel general, evidencian la existencia de una carga económica representativa para el sector privado, que se agudiza aún más, al ver el bajo número de trabajadores que han recibido indemnización o pensión por parte de la ARL, comparado con el total de trabajadores con recomendaciones o reubicados.

Analizaremos un ejemplo de la empresa “Manufactura Cia.” actualmente cuenta con 700 empleados directos y 250 temporales en misión, 159 trabajadores directos presentan

recomendaciones médicas (22% de la población), derivado de una población mayor a 40 años, representando el 80% de los trabajadores que a su vez llevan entre 15-20 años de servicio.

Figura 4 La Estabilidad Laboral Reforzada y su impacto en el sector empresarial.



Nota: estudio de caso 2019.

De los 159 trabajadores directos con recomendaciones médicas, 100 hacen su posición con recursos adicionales, como personal que apoya en algunas tareas o las hacen a una menor productividad, y 59 personas hacen roles diferentes a su posición en cargos de menor categoría o posiciones no productivas, creadas para poder reubicarlos. El sobrecosto anual de mantener personal con recomendaciones para esta empresa oscila alrededor de los \$1,500 millones de pesos, que van directamente al gasto impactando el estado de pérdidas y ganancias de la empresa y, en términos financieros, representa un costo de oportunidad adicional de \$66 millones de pesos calculado con base en el DTF del 2018 (4.43%). Este impacto se agudiza aún más, cuando algunos trabajadores abusan de la ley, construyendo casos ficticios sobre restricciones de salud, aliados con 16 médicos corruptos a través de los sistemas de Salud y esto se ha evidenciado, según últimas intervenciones de la ministra de Trabajo y algunos trabajos de investigación realizados por medios de comunicación.

Entendiendo el origen y los antecedentes de la Ley de Estabilidad laboral reforzada, es importante recalcar que cada individuo en la sociedad debe tener derecho a un trabajo digno y a una seguridad social, tal como lo estipula la Constitución Política de Colombia, así mismo, se considera que cada colaborador tiene deberes con el empleador y con el estado basados en un comportamiento ético. Pero el abuso desmedido de las leyes, sentencias y jurisprudencias que promulga el estado seguirán afectando profundamente el sector privado y la sostenibilidad de algunas empresas. (Según datos obtenidos del informe de la ANDI)

8. Conclusiones

La estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud es un tema que no es nuevo para el sector empresarial, este ha sido debatido durante largo tiempo y ha tenido modificaciones desde un análisis jurisprudencial de la corte constitucional y los fallos emitidos, amparando los derechos y principios de los trabajadores, estipulados en la Constitución Política de Colombia, sus leyes y decretos, siempre buscando proteger a los trabajadores que presenten alguna condición especial de salud.

La estabilidad laboral reforzada por fuero de salud es un principio legal que protege a los trabajadores de ser despedidos mientras se encuentren incapacitados debido a problemas de salud. En Colombia, este fuero de salud está establecido en la normativa laboral y busca garantizar la seguridad y estabilidad laboral de los empleados en situaciones de enfermedad o accidente. El fuero de salud implica que un empleado no puede ser despedido durante el tiempo en que se encuentre incapacitado por motivos de salud, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales y médicos establecidos. Esto brinda una protección adicional al trabajador, ya que se asegura de que su empleo no esté en riesgo mientras se recupera de una enfermedad o lesión, busca equilibrar la protección de los derechos del trabajador con las necesidades y obligaciones de la empresa.

Durante el período de fuero de salud, la empresa está obligada a mantener el puesto de trabajo del empleado y tomar las medidas necesarias para facilitar su recuperación y reintegración laboral una vez que esté en condiciones de trabajar nuevamente.

El impacto económico que ha tenido la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud en Colombia a nivel empresarial puede variar dependiendo diversos factores y circunstancias tales como los costos de contratación y despido puesto que la estabilidad laboral reforzada puede

aumentar dichos costos ya que las empresas deben asegurarse de cumplir con los requisitos legales y realizar procedimientos adecuados en caso de despidos, lo que puede implicar costos adicionales, como indemnizaciones por despido injustificado en caso de que este se aplique y trámites legales, también si un empleado está ausente debido a una incapacidad y se le brinda fuero de salud, es posible que la productividad de la empresa se vea afectada pues la carga de trabajo puede recaer sobre otros empleados, lo que puede generar un aumento en el estrés y disminuir la eficiencia en general. Sin embargo, si la empresa decide contratar a un trabajador temporal o reorganizar las tareas de trabajo para cubrir la ausencia, esto también puede aumentar los costos al incluir salarios adicionales para el personal temporal de reemplazo, capacitación, dinero en exámenes de ingreso y tiempo en el proceso de contratación

9. Referencias Bibliográficas

Giraldo Hoyos, J.A. (2002). El fuero laboral constitucional. (Trabajo de Grado). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.

Acosta Argote, C. (12 de 04 de 2021). *Asuntos Legales*. Obtenido de El derecho de petición fue lo más demandado ante la Corte Constitucional en el transcurso de 2020:

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/el-derecho-de-peticion-ha-sido-lo-mas-demandado-ante-la-corte-constitucional-3151685>

Arrieta, E. V. (2017). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y economicos para la sostenibilidad de las empresas*. Medellin.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitucion Politica de Colombia*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

ATCAL. (2022). *CONOCE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO-LEY 2363 DE 1950*. Obtenido de <https://www.implementandosgi.com/normatividad/conoce-el-codigo-sustantivo-de-trabajo/>

Bizneo. (s.f). *Guia para Combatir el Absentismo Laboral*. Obtenido de Bizneo Blog:

<https://www.bizneo.com/blog/lidiar-absentismo-laboral/#:~:text=El%20absentismo%20laboral%20se%20refiere,a%20las%20empresas%20cada%20a%C3%B1o.>

Centro para el control y la prevención de enfermedades. (2020). *Las Discapacidades y la salud*.

Obtenido de Centro para el control y la prevención de enfermedades:

<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=Informaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica,->

Información sobre la discapacidad es una afectación (restricciones de la participación).

Congreso de la República de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343#:~:text=%20El%20Estado%20garantizar%20a%20y%20velar%20a%20las%20discapacidades%20sensoriales%20y%20sociales>.

constitucional, C. (25 de 02 de 2021). *Corte constitucional*. Obtenido de Corte constitucional:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?El-derecho-a-la-estabilidad-laboral-reforzada-tambien-ampara-a-quienes-son-desvinculados-por-problemas-de-salud-que-les-impiden-el-desempeño-de-sus-labores-9066>

Corte Costitucional. (2020). *Sentencia T-277/20*. Obtenido de

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-277-20.htm#:~:text=Quien%20est%20en%20situación%20de,su%20salud%20\(b\)%20esa](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-277-20.htm#:~:text=Quien%20est%20en%20situación%20de,su%20salud%20(b)%20esa)

Defensoría del Pueblo Colombia. (2020). *La tutela y los derechos a la salud y la seguridad social*. Obtenido de

https://www.queremosdatos.co/request/1619/response/4301/attach/4/Anexo%20LA%20TUTELA%20Y%20EL%20DERECHOS%20A%20LA%20SALUD%202019%202020040503991732%20000002%20000002.pdf?cookie_passthrough=1

Departamento administrativo de la función pública. (05 de 03 de 2021). *Concepto 076811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Concepto

076811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162630

- Duque, F. (2017). *Banco Terminológico*. Obtenido de Corporación Autónoma Regional del Atlántico.:
<https://crautonomia.gov.co/archivos.php?dato=435&dato2=0/3#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20variables,morbilidad%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20trabajadora.>
- El Tiempo. (03 de 08 de 2022). *¿Me pueden despedir después de sufrir un accidente laboral?*
 Obtenido de <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/me-pueden-despedir-despues-de-sufrir-un-accidente-laboral-691896#:~:text=La%20incapacidad%20m%C3%A9dica%20temporal%2C%20no,ser%20despedido%20por%20su%20empleador.>
- Euroinnova International Online Education. (s.f). *Que es la carga laboral*. Obtenido de Euroinnova international online education.: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-carga-laboral>
- Gerencie.com. (22 de 02 de 2022). *Despido de trabajador por incapacidad superior a 180 días*.
 Obtenido de <https://www.gerencie.com/despido-del-trabajador-por-superar-180-dias-de-incapacidad-medica.html>
- Giraldo Angel Asociados. (14 de 02 de 2023). *Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud*.
 Obtenido de <https://www.giraldoangelasociados.com/post/la-estabilidad-laboral-reforzada-por-fuero-de-salud#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20fuero%20de,discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.>
- Judge, R. &. (2009). comportamiento organizacional. *Comportamiento organizacional*, 112.

justicia, C. s. (24 de 2 de 2021). *corte suprema de justicia*. Obtenido de corte suprema de

justicia: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2021/SL572-2021.pdf>

Lexir, & Ortégón cortazar, N. (2022). *¿Quiénes son beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por salud?* Obtenido de <https://lexir.co/2022/11/22/quienes-son-beneficiarios-de-la-estabilidad-laboral-reforzada-por-salud/#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20es,el%20C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo.>

ManpowerGroup. (2019). Protección a trabajadores vulnerables afecta creación de empleo formal. *ManpowerGroup*, 10.

Ministerio de Justicia. (s.f). *Trámite para despedir a una mujer embarazada o en licencia de maternidad, cuando existe una causa justificada para el despido*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Tr%C3%A1mite-para-despedir-a-una-mujer-embarazada-o-en-licencia-de-maternidad,-cuando-existe-una-causa-justificada-para-el-despi.aspx#:~:text=para%20el%20despido%3F-,%E2%80%8B,autorizaci%C3%B3n%20>

Pérez Porto, J. G. (2019). *Definicion de*. Obtenido de Protección laboral - Qué es, definición y concepto. Definicion.de: <https://definicion.de/proteccion-laboral/>

Pymas. (s.f). *¿QUÉ ES LA CARGA PRESTACIONAL Y CUÁL ES EL COSTO REAL DE TENER UN EMPLEADO?* (E. editorialpy+., Editor) Obtenido de <https://www.pymas.com.co/ideas-para-crecer/recursos-humanos/carga-prestacional-salario-minimo->

