



**Análisis de los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada
constitucionalmente como mecanismo de protección contemplado en el Sistema General de
Seguridad Social Integral en Colombia.**

Marian Lizeth Bernal Velásquez

**Corporación Universitaria Minuto De Dios
Rectoría Regional Santander
Centro Regional Bucaramanga / Bucaramanga (Santander)
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
Octubre de 2022**

**Análisis de los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada
constitucionalmente como mecanismo de protección contemplado en el Sistema General de
Seguridad Social Integral en Colombia.**

Marian Lizeth Bernal Velásquez

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

Asesor(a)

Pablo Cesar Gaviria Bautista

Título académico

Director(a) metodológico

Yohanna Milena Rueda Mahecha

Título académico

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Regional Santanderes

Centro Regional Bucaramanga Bucaramanga (Santander)

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Octubre de 2022

Dedicatoria

A mi madre, quien ha estado siempre conmigo en las adversidades de la vida.

A mi padre, por sus sabios consejos de perseverancia, optimismo, y quien me

apoyo hasta que Dios así lo quiso.

A mi hermana, por compartir su conocimiento, enseñándome a crecer moral y

profesionalmente.

A mi sobrino, quien con su hermosa sonrisa y carisma ilumina mis días.

Y sobre todo a Dios, por permitirme cumplir con una meta más en mi vida

Agradecimientos

Con mucha gratitud al Docente Pablo por su ayuda en el desarrollo de este proyecto y a la Docente Yohanna por su paciencia y excelente guía como directora de proyectos.

Tabla de Contenido

1.	Introducción	12
2.	Justificación.....	13
3.	Descripción del Problema	16
3.1.	Planteamiento del Problema.....	16
3.2.	Formulación de Investigación	19
4.	Objetivos	19
4.1.	Objetivo General	19
4.2.	Objetivos Específicos.....	19
5.	Marco Referencia	19
5.1.	Marco Historico.....	19
5.2.	Marco Teorico	19
5.3.	Marco Conceptual	19
5.4.	Marco Legal	19
6.	Metodología	19
6.1.	Tipo de Investigación	34
6.2.	El Enfoque de la Investigación.....	35
6.3.	Diseño de la Investigación	35
6.4.	Propósito de la Investigación	37
6.5.	Poblacion y muestra	38
6.6.	Tecnicas e instrumentos de recoleccion de informacion.....	38
6.7.	Tecnicas de analisis de la informacion.....	39

7.	Presupuesto.....	40
8.	Cronograma.....	41
9.	Desarrollo de los Objetivos.....	42
9.1.	Identificación de los elementos que componen la estabilidad laboral reforzada constitucionalmente.....	42
9.2.	Determinación de los mecanismos de aplicación dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral.....	65
9.3.	Diseño de cartilla informativa sobre alcance y aplicación de la estabilidad laboral reforzada.....	67
10.	Conclusiones.....	68
11.	Recomendaciones.....	70
12.	Referencias bibliográficas.....	71

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de clasificación material investigado	36
Tabla 2. Matriz de recolección de datos.....	36
Tabla 3. Presupuesto	40
Tabla 4. Desarrollo Matriz de clasificación material investigado	44
Tabla 5. Desarrollo Matriz de recolección de datos.....	48

Lista de Figuras

Figura 1. Tasa de desempleo en Colombia año 2021.....	16
Figura 2. Índices de pobreza en Colombia año 2021.....	17
Figura 3. Cronograma de actividades.....	41

Lista de Apéndices

Apéndice A. Cartilla Informativa.....78

Resumen

En Colombia, nace el Sistema General de Seguridad Social Integral con la Ley 100 de 1993, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, buscando garantizar una calidad de vida acorde a la dignidad humana, mediante mecanismos de protección de derechos de los trabajadores ante contingencias que puedan afectarle.

Un mecanismo de protección es la estabilidad laboral reforzada, que prohíbe a los empleadores terminar contratos sin que medie justa causa o permiso del Ministerio de Trabajo, ya que, sin el lleno de los requisitos legales, vulnera el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

En esta investigación se analizará la protección que tienen los trabajadores en Colombia amparados por una condición especial de salud o debilidad manifiesta.

Palabras claves: Estabilidad, fuero de salud, seguridad social, constitucional, debilidad manifiesta.

Abstract

In Colombia, the Integral Social Security General System was born with the law 100 of 1993 under the principles of efficiency, universality and solidarity, seeking to guarantee a quality of life in accordance with human dignity, through workers' rights protection mechanisms in case of contingencies that might affect them.

One protection mechanism is reinforced labor stability, which forbids employers from terminating contracts without just cause or permission from the Ministry of Labor. Not fulfilling these legal requirements violates the rights to health and work.

This research will analyze the protection that workers have in Colombia when protected by a special health condition or manifest weakness.

Keywords: Stability, health jurisdiction, social security, constitutional, manifest weakness

1. Introducción

El desarrollo que ha tenido la humanidad ha dependido en gran parte del ejercicio de realizar labores para recibir ingresos y así satisfacer sus necesidades básicas con el fin de conseguir un mejor estilo de vida, generando desarrollo social, cultural y político en los países.

La Constitución Política de 1991 consagró a través del artículo 1 que el Estado se fundamenta en tres pilares fundamentales que son: el trabajo, la solidaridad y en el derecho irrenunciable a la seguridad social, de igual manera, consagró dentro del artículo 43 dos principios mínimos fundamentales que encierra el derecho al trabajo los cuales son: la igualdad de oportunidades y estabilidad en el empleo, así mismo, y en conjunto con la Ley 100 de 1993, el Estado buscó mejorar e integrar los niveles de bienestar y calidad de vida de las personas mediante instrumentos de protección que permitieran dar garantía a dichos derechos. (Universidad Externado de Colombia, 2011).

El Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia nace en el año 1993 con la Ley 100, donde se establece normas y procedimiento que buscan el bienestar integral de las personas o comunidades para gozar de una calidad de vida digna y se compone de los siguientes sistemas: Sistema General de Pensiones, Sistema General de Salud, Sistema de Riesgos Laborales.

Uno de los mecanismos constitucionales de protección del bienestar integral de un trabajador es la estabilidad laboral reforzada a través del fuero de salud, el cual permite proteger a los trabajadores que presenten algún estado de debilidad manifiesta y se les suspenda su contrato laboral y/o modifique sus condiciones laborales sin justa causa, ya que vulnera los derechos del trabajador como lo son salud y trabajo.

La Corte Constitucional define una serie de criterios que se deben tener en cuenta para acreditar la aplicación de esta garantía, sin embargo, el desconocimiento de dichos elementos ha permitido la vulneración de estos derechos que tienen los trabajadores en Colombia.

Es por esta razón, que en esta investigación se recopilara información en materia constitucional que permita la conceptualización de la estabilidad laboral reforzada a razón del fuero de salud y su aplicación dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia, exaltando la importancia de dicho instrumento de protección especial para los trabajadores que presentan condiciones de debilidad manifiesta desde el ámbito constitucional.

2. Justificación

El Sistema General de Seguridad Social Integral, está conformado por entidades públicas y armónicas regidos por normas y procedimientos, conformado por los regímenes de pensión, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios que se definen en la Ley 100 de 1993. Dentro de este gran sistema, existen instrumentos normativos que permiten velar por la protección especial de los derechos laborales garantizando así una calidad de vida digna.

En Colombia, a través de la Corte Constitucional se ha establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la protección especial de los trabajadores a quienes se les desvinculo laboralmente sin una autorización del Ministerio de Trabajo, evitando así, que los trabajadores con condiciones especiales, no se vean inmersos en la violación de sus derechos laborales como el mínimo vital, la continuidad en las prestaciones asistenciales y económicas como pago de incapacidades.

Dicha protección se denomina fuero de salud y hace parte de la estabilidad laboral reforzada, el cual es un derecho de margen constitucional, y que gracias a la inclusión que se

realizó en la Constitución de 1991, dentro del art. 53 la honorable Corte Constitucional ha velado por protección del mismo; consiste en proteger a los trabajadores cuando existe una relación laboral vigente o contrato de trabajo en ejecución, y el cual imposibilita al empleador o contratante, dar por terminada dicha relación contractual, desmejorar el trabajo o modificar las condiciones laborales, si el trabajador presenta circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.

De acuerdo con lo anterior, la estabilidad laboral reforzada nace por la necesidad social del Estado de proteger a los trabajadores, siendo este el objetivo principal del Sistema General de Seguridad Social Integral, y es por eso que la Corte Constitucional emite Sentencia C-531 del 2000 a través de la cual establece el fuero de salud por una estabilidad laboral reforzada para las personas que reunían las características o criterios para su viabilidad, es decir, presentaban una afectación en la salud.

No obstante, para alcanzar el objetivo de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional estableció que la afectación en la salud no debe ser necesariamente una discapacidad relevante, tal y como lo establece la Corte Suprema de Justicia, por el contrario, esta Corte acude al desarrollo previo presente en el trabajador denominada debilidad manifiesta, declarando que toda persona que ostenta esta condición son merecedoras de una protección especial el cual puede ser solicitada a través de la acción preferente de tutela.

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende como afectación a salud, que es merecedora de la protección especial, toda persona que cuente con una limitación o dificultad para desarrollar sus actividades laborales normalmente, debilidad manifiesta; la Corte Constitucional establece en la Sentencia T-434 de 2020 unos ejemplos de criterios que pueden ser aplicados para determinar quiénes aplican para ser beneficiarias de dicha protección, siendo estos los siguientes:

- Se acreditará cuando exista un examen médico de retiro y existan recomendaciones médicas vigentes al momento del despido.
- El trabajador cuenta con incapacidades médicas previas reiteradas al menos dentro de un mes de anterioridad de la suspensión del contrato laboral.
- Despido del trabajador mientras tiene una incapacidad laboral vigente
- Incapacidades generadas por un Accidente de Trabajo previo con calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL).
- Conocimiento del empleador de la condición especial del trabajador previo a la suspensión del contrato laboral.

Sin embargo, su aplicación puede presentar una serie de soportes y hechos diferentes, por esta razón, se explica que puede variar dependiendo del caso y sus precedentes debido a que los criterios son circunstanciales y se debe evaluar y corroborar la información establecida en las tutelas.

Bajo la idea de la protección, el Estado dispone de herramientas de aplicación dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral, llamadas garantías jurisdiccionales, que permite a los trabajadores acudir ante los jueces cuando se les ha vulnerado sus derechos, y de esta manera se active el aparato garante del estado con el fin de que se tutelen los derechos y se logre la reparación de los daños y perjuicios causados. Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada se compone de principios constitucionales y se integra a este, el principal mecanismo que tiene el trabajador en primera instancia y de manera transitoria para exigir reintegro inmediato es la acción de tutela que se consagra en el artículo 87 de la Constitución Política de Colombia, pero si hablamos de exigir indemnización por los perjuicios ocasionados por el despido se solicita ante un Juez laboral con una demanda laboral.

3. Descripción del Problema

3.1. Planteamiento del Problema

El trabajo, permite al hombre construir su esfera a nivel social y personal, con el cual busca suplir las necesidades básicas o generales, de manera que dignifiquen su existencia y contribuya al desarrollo de conocimientos a través de sus aptitudes y habilidades. En Colombia, según las estadísticas registradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (en adelante DANE), en el informe de indicadores coyunturales presentado el 12 de octubre del 2022, para el periodo comprendido 2020-2021 se registró una tasa de desempleo (TD) de 11,2% a nivel nacional, tal y como se evidencia en la siguiente figura:

Figura 1

Tasa de desempleo en Colombia año 2021

Tasas (%)	Total Nacional		Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	
	Octubre - Diciembre 2021	Octubre - Diciembre 2020	Octubre - Diciembre 2021	Octubre - Diciembre 2020
TGP	60,7*	61,8	62,8*	64,3
TO	53,9	53,3	55,2*	54,0
TD	11,2*	13,8	12,1*	15,9
TSS	24,9	25,6	20,4*	24,8
TSO	9,8	10,4	9,3*	11,3

* Variación estadísticamente significativa.

Notas: • El dominio total nacional no incluye la población de los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés, Vichada y San Andrés.

• 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

• Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005.

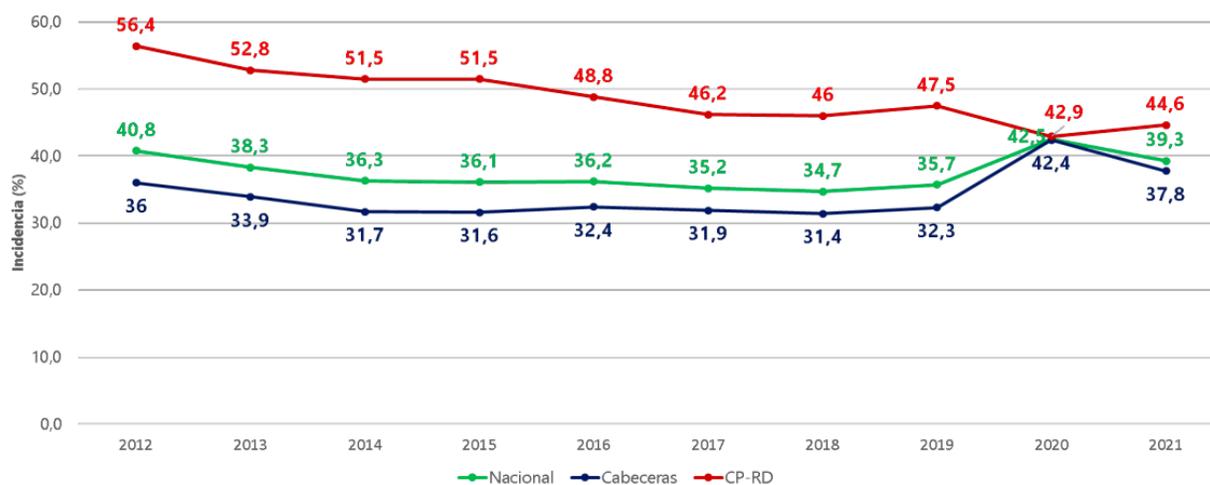
Fuente: DANE, GEIH.

Nota. La tasa de desempleo del periodo comprendido octubre-diciembre 2021 es menor que la del año anterior, no obstante, se puede observar que la brecha entre el porcentaje nacional y el de 13 ciudades y áreas metropolitanas para el año 2021 oscila en 0,9%. (DANE, 2021).

Quedando demostrado que el mercado laboral se encuentra por debajo del año anterior un 2,6%, reflejándose un índice de pobreza para este mismo año del 39,3%.

Figura 2

Índices de pobreza en Colombia año 2021



Nota: La pendiente de color verde detalla a comparación de las otras la posición de pobreza monetaria respecto al periodo comprendido entre 2012-2021 con un porcentaje de pobreza en Colombia del 39%. (DANE, 2021).

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que más del 39 % de la población en Colombia, estaría con posibilidades de ostentar desde circunstancias económicas la debilidad manifiesta, ya que según el artículo 53 de la Constitución Política todas las personas por ser ciudadanos colombianos tienen estabilidad laboral y el Art. 1 Constitución Política de Colombia, igualdad de condiciones.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), hace énfasis en la diferencia que existe entre las personas discapacitadas y sin discapacidad, puesto que, dicha comparación radica y se evidencia con más fuerza, en tasas altas de desempleo al igual que la inactividad económica, además, el resulta de esto, es la presencia de mayores riesgos de no gozar de

protecciones sociales suficientes, siendo los más afectados las personas que presentan discapacidades o limitaciones en salud.

Según las estadísticas de la OIT, el promedio de la población que presenta alguna discapacidad que le impide desarrollar actividades laborales es del 80%, no obstante, el Ministerio de Salud y protección social (2020), estimó para el mes de “agosto de 2020 que cerca de 1,3 millones de personas presentan alguna discapacidad” (p.3), esto reflejándose entonces, en la cantidad promedio de afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) el cual influyó en las estadísticas de afiliación donde el 76,8% de afiliaciones se realizaron al régimen contributivo y el 70,3% de afiliaciones al régimen subsidiado.

Teniendo en cuenta lo anterior, las personas que sufren de alguna discapacidad o que presentan debilidad manifiesta, están vinculadas laboralmente dentro del 76,8%. Sin embargo, las consecuencias se materializan debido a la falta de igualdad y estabilidad en materia de trabajo, generando cierta desprotección por parte del Estado de los principios constitucionales sobre la calidad de vida digna, además del desconocimiento por parte de los trabajadores sobre las protecciones legales que sirven para resguardar sus derechos si presentan dichas condiciones.

Cabe resaltar que, con el nacimiento de la Constitución Política de Colombia en 1991, se le dio poder especial a la Corte Constitucional de proteger los derechos fundamentales que fueran vulnerados, y a través del Sistema General de Seguridad Social Integral, el cual emerge de la Ley 100 de 1991, el Estado brinda normas y procedimientos legales que permiten proteger a los trabajadores de la vulneración de sus derechos.

3.2. Formulación de Investigación

Bajo esta premisa, el desarrollo de esta investigación se basó en el siguiente interrogante:
¿Para qué sirve analizar los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada constitucionalmente como mecanismo de protección contemplado en el Sistema de Seguridad Social en Colombia?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección dentro del SGSSI.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los elementos legales y jurisprudenciales que componen la estabilidad laboral reforzada en el fuero de salud desde el ámbito constitucional
- Determinar los mecanismos de aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Diseñar una cartilla informativa sobre la aplicación y alcance de la de estabilidad laboral reforzada a razón del fuero de salud.

5. Marco Referencial

5.1. Marco Histórico

Con el transcurso de los años, la estabilidad laboral reforzada dentro del orden jurídico, ha evolucionado considerablemente como instrumento constitucional para garantizar el derecho al trabajo a las personas comprendiendo que esto trae tanto al trabajador como al Estado un mejor desarrollo social, política y económico.

Una de las investigaciones relacionadas con este tema de investigación, fue desarrollada por Stefania Narcisa Reyes Mejía estudiante candidato a la Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar ubicada en Ecuador (2017) quien en su tesis de grado refiere sobre la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33, “que todas las Constituciones de los países son unánime” (p.33), esto refiriéndose al hecho de que todas las Constituciones, independientemente del país, consagran el derecho al trabajo que tienen todas las personas bajo amparo del Estado, ya que a través de esta ideología, se puede ayudar a combatir el desempleo y a forjar el restablecimiento del derecho del trabajador como pilar de la estabilidad laboral, siempre y cuando sus méritos le así lo permitan, por esta razón, se concluye que el derecho al trabajo es universal y está protegida por la ley de leyes de cada país, es decir, por la Constitución, demostrando una vez más que todas las personas son iguales ante el Estado y que gozan de mismos derechos.

A razón de lo mencionado anteriormente, en México, se evidencia que dentro de su estructura normativa se encuentra la Ley Federal del Trabajo, la cual es similar al Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, y que si bien, ambas normativas se relacionan entre sí, puesto que buscan la protección y regulación de los derechos de los trabajadores determinando el principio a la no discriminación soportado bajo el ámbito constitucional, establecido correlativamente en la Ley Federal del Trabajo bajo el artículo 2 párrafo 4° y 5° de México, y en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, así bien, aporta el principio de la no discriminación refiriéndose a las personas o trabajadores que presenten una discapacidad o problema de salud y que los coloque en vulneración frente a los demás (Berrocal & Casas, 2020).

Báez (2021), dentro de su proyecto investigativo “la estabilidad laboral en Argentina”, enmarca el estudio y análisis del caso llamado S.C.J.B.A, donde a través de esta investigación,

aporta la riqueza de la Constitución Nacional de Argentina 1994 que a través de su artículo 14 establece que todas las personas pertenecientes a la Nación Argentina gozan de los derechos de trabajar, condiciones dignas, vacaciones, salario mínimo vital, estabilidad del empleo y organización sindical libre, dejando claro, que todas las leyes se rigen a lo estipulado en la Constitución, sin embargo, en materia de estabilidad laboral, enfatiza en el artículo 14 bis que independientemente de las diversas formas en que se presente el derecho al trabajo, debe tener protección bajo leyes que salvaguarden y garanticen al trabajador condiciones que sean dignas y equitativas brindadas por el Estado a través de la seguridad social, siendo este de carácter integral e irrenunciable; comparado con la Constitución de Colombia, se evidencia que comparte la misma ideología a través del artículo 53, enfatizando que el Estado debe entregar y brindar la protección del derecho al trabajo de todos los ciudadanos y que a través de la seguridad social, que en Colombia se llama Sistema General de Seguridad Social Integral, debe aportar la protección del trabajador y su familia sobre temas en salud, pensión, riesgos y vivienda digna.

Siguiendo la línea de los países latinoamericanos, se evidencia que Perú, opta también por reconocer la estabilidad laboral como margen protector que tienen los trabajadores que se desvinculan de la organización arbitrariamente, esto basado en los postulados descritos en la Constitución Política de 1993, enmarcándolo como de la estabilidad laboral relativa, el cual determina la regulación de los derechos previstos en la constitución conforme al despido sin justa causa siendo esto objeto de tutela con indemnización, lo anterior con peso en el Artículo 27° de la Constitución donde se declara “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” (Constitución Política de Perú, 1993).

Almario (2016), en su investigación titulada “estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia” aporta aspectos

referentes a la “importancia de la constitución como la base del orden jurídico” (p.99), es decir la constitución es la norma que regula la elaboración de leyes, normas generales y su ejecución estatal, tribunal y administrativo, como idea de principio supremo que determina el orden estatal, el equilibrio social y político, permitiendo la determinación y creación de miembros o instituciones necesarias que permitan una mejor ejecución de la estructura de un país buscando conocer el estatus de un sujeto mediante normativas, siendo aplicada por un juez de garantía y no por el legislador.

Así mismo, Andrade Rodríguez J, & Romero Otaña C (2015), egresadas de la Universidad Santiago de Cali, en su Trabajo de Grado, aportan aspectos jurídicos, normativos y legales, donde construyen que la salud tiene una manejo y relación como derecho fundamental al que debe acceder todo colombiano, esto en relación a la Constitución Política en sus artículos 1, 5, 25, 47, 48, 53, puntualizando el termino igualdad como condición y responsabilidad que el estado debe brindar a través de la promoción de medidas correspondientes en pro de los grupos que son discriminados, además, mediante el código sustantivo de trabajo en su artículo 9 y la señala la importancia de la protección del bienestar y derechos que surgen en la relación contractual entre empleadores y trabajadores, donde el estado participa mediante la coordinación del equilibrio social y protección del trabajo a todas las personas.

En el proyecto investigativo denominado “La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia”, se evidencia que el principio de estabilidad en el empleo está fundamentada dentro del artículo 53 de la Constitución Política como “principio pilar de que se tiene en cuenta a la hora de expedirse normas o en su defecto el estatuto de trabajo enfatizado a todos los trabajadores”, dicho en otras palabras, con este principio, se busca brindar a todas las personas que presenten o no discapacidad alguna, la

protección de su derecho al trabajo con la invalidación de no ser despedidos sin conocer una causa justificante para dicha acción (Ramírez & Arango, 2017).

Por otra parte, los autores Jaramillo y Santana (2019), definen el principio de igualdad entendido desde el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, donde se estipula la garantía de la que gozan todas las personas para ser tratadas equitativamente y el mismo acceso a oportunidades que brinda el Estado, reconociendo que es este el encargado de buscar y brindar las acciones necesarias a través de estrategias que protejan a las personas que presenten discapacidad alguna o estén con debilidad manifiesta, entendiendo esto, como la protección que debe brindar el Estado para que las personas gocen de condiciones dignas, afiliaciones de seguridad social y sobre todo de un trabajo estable.

5.2. Marco Teórico

Durante el paso de los años, la sociedad ha tenido la necesidad de desarrollar sus ideologías, desde lo político hasta lo social, determinado por el trabajo que se involucra en estos dos aspectos ya que permite el crecimiento y prosperidad de las sociedades, donde en tiempos remotos, los asuntos laborales se manejaban de formas diferentes modificándose de acuerdo con las necesidades de la sociedad.

En el imperio Romano nace todo lo relacionado a la agricultura, servicios domésticos, y construcción, y con este paso importante de la sociedad, se necesitó de un orden público que permitiera tanto social, cultural y políticamente definir la cadena de mando frente a esto, es entonces cuando se crea el Derecho como la base del motor laboral. Sin embargo, el manejo de la mano de obra era vista más como esclavitud ya que no existía relación patrono y trabajador.

Durante la antigua Grecia, se establece la salud como fundamento de sobrevivencia, definiendo entonces los primeros significados de accidente y enfermedad, además de ser la época

de inicio de las profesiones, en esta época se implementaron medidas que buscaban combatir las plagas y propagación de enfermedades.

Tras la evolución de la humanidad y mayor solicitud de la ejecución de trabajo, es decir, mano de obra, resulta entonces la necesidad de organizar social y políticamente el estado, y es entonces que, a través del código Hammurabi en la era Mesopotámica, se define y se instruye el conjunto de leyes estableciendo deberes y derechos que toda persona debe cumplir y a los que goza dentro de la comunidad, allí se definieron salarios, responsabilidades según profesión, funciones judiciales y diferentes penas impuestas a aquellos que incumplían con dicho código.

Según Losardo, Binvinat & Pando (2019), para el siglo XVIII, el italiano Bernardino Ramazzini, quien es considerado el iniciador o llamado también padre de la medicina laboral, marca un punto especial y aporte clave al inicio de la seguridad e higiene en el trabajo, pues gracias a los estudios realizados sobre las enfermedades que contraían los trabajadores en sus diferentes actividades, desarrolló las primeras medidas para ayudar a los trabajadores como lo son, promoción, protección y prevención para evitar que dichas enfermedades se cobraran más vidas o en su defecto dificultaran la capacidad productiva de la persona, señalando además que Ramazzini consideraba que su trabajo tenía mayor relación como tema de salud pública y por esta razón no debería ser dirigido únicamente o apostando solo a la medicina individual.

Según Arce García E. (2017), en su tesis doctoral “La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española”, indico que la salud tiene varias vertientes ya que se debe mirar desde el punto de vista social porque no es aplicable a solo un individuo, si no al hecho de ser colectivo y dando la importancia de puntualizar que desde la concepción político-legal, la salud es un derecho que tiene todos los ciudadanos y que debe ser protegido, en cuanto a

la concepto económica, incluye que esta permite la productividad y crecimiento de la economía de los países evitando con medidas de prevención colapsos en el sector salud o sanidad pública.

Es entonces que con el avance de las sociedades y con los grandes aportes sobre buscar una mejor estructura social y estudios sobre las enfermedades producidas por el trabajo, permitió temas relacionados a la defensa de los derechos humanos el cual detono para la época de la revolución industrial debido a que muchos trabajadores laboraban jornadas extenuantes los cuales no solo enfermaban, si no también se les vulneraba su dignidad humana y sus derechos fundamentales, y a raíz de estos problemas se crearon los sindicatos buscando a través de movimientos y manifestaciones por vías legales mejorar contratos de trabajo y condiciones dignas para estos. Es importante señalar que, los contratos iniciales de la época se daban entre empleador y empleado bajo la legislación civil rigiéndose netamente de la voluntad de las partes sin incluir responsabilidades patronales como la estabilidad o protección al trabajador.

La salud y el trabajo están íntimamente entrelazados al ámbito social ya que el trabajo es un pilar fundamental del transcurso de vida de las personas, y el cual tiene efecto negativo en la salud cuando no se tienen en cuenta las pautas establecidas para realizar las actividades, así mismo, la salud repercute negativamente en el trabajo cuando se genera menor productividad y mayor gasto en la empresa por ausentismo, es por esta razón, que se presentan los accidentes o enfermedades laborales, y a partir de esto, nace el termino riesgos laborales en el sector de seguridad y salud de trabajo (Arce, 2017, p.36).

Con el fin de generar un estado de paz y tranquilidad, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde la primera guerra mundial, basado en el objetivo de la igualdad entre países y la búsqueda de condiciones de trabajo sin privaciones e injusticias, al mismo tiempo que

establece una serie de principios que permiten proteger a los trabajadores frente a enfermedades o accidentes de trabajo, dando paso al inicio e incorporación del término de estabilidad.

En Colombia, se inicia por primera vez la definición de accidente de trabajo y enfermedad laboral mediante la Ley 57 de 1915, también llamada ley Rafael Uribe, ley que se convirtió en la primer relacionada a la salud ocupacional en el país, y que a través del artículo 2° estableció la responsabilidad que tiene el empleador sobre la reparación integral a favor del trabajador y las causales eximentes de responsabilidad del empleador, no obstante, este concepto se modifica con la ley 6ª de 1945 y el Código Sustantivo de Trabajo de 1951, donde se presenta una definición basado en la teoría de Riesgos Profesionales.

Con el aporte de la ley Uribe, Colombia continuo en la tarea de buscar la manera de vigorizar la protección de los trabajadores peligros y riesgos presentes en los lugares de trabajos y actividades realizadas, incorporando nuevas normativas como la ley 46 de 1918 donde se dictaminaron medidas de higiene y sanidad para trabajadores y empleadores, ley 37 de 1921 estableció la importancia de los seguros de vida colectivos para los empleados, ley 10 de 1934 reglamentó la enfermedad profesional y temas sobre contratación laboral, ley 44 de 1939 reglamentó la obligación del seguro obligatorio y las indemnizaciones para los accidentes de trabajo, y decreto 2350 de 1944 donde se promulgaban los fundamentos para proteger a los trabajadores en su trabajo a través del Código Sustantivo del Trabajo, permitiendo dar un gran salto y trascendencia a un mejora mejor cultura en el ámbito del cuidado y de la salud de los trabajadores.

Con la Ley 9 de 1946, se crea el Instituto de Seguros Sociales (ISS) a través del cual el estado se encargaba de garantizar el cubrimiento de las contingencias de los trabajadores, como la invalidez, vejez y muerte; pero, debido a las dificultades que presento este instituto como la falta

de contratación de personal, problemas en pago de planillas y en las afiliaciones en pueblos, colapso en el año 1993, mismo año en el cual se crea la ley 100, dando paso a la creación del Sistema General de Seguridad Social Integral, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, proporcionando facultades al órgano Ejecutivo de organizar y administrar el Sistema General de Riesgos Profesional, y el cual hasta el momento se encuentra vigente. (Alfredo Puyana Silva, 2011).

A partir de la creación del Sistema General de Seguridad Social Integral se constituye un punto fundamental en el desarrollo de la Seguridad Social en Colombia, ya que se crean los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales, y da paso a las empresas privadas para participar en el aseguramiento de los riesgos derivados del trabajo.

No obstante, en el año 2012 gracias a la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Profesionales, es rebautizado bajo el nombre de Sistema General de Riesgos Laborales, misma ley, establece en su artículo 1° que a partir de la publicación el termino programa de salud ocupacional se entendería ahora como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por el empleador y apoyado de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) bajo los requisitos mínimos contemplados en el Decreto 1072 del 2015 como prevención de los accidentes y enfermedades que pueden llegar a ocurrir a los trabajadores a causa de las condiciones de trabajo, es decir, de las tareas o actividades realizadas, o en su defecto del puesto de trabajo (Alfredo Puyana Silva, 2011).

La prevención de posibles contingencias presentes en el desarrollo del trabajo ha sido tarea ardua de los sectores productivos, empleadores y trabajadores, ya que este interfiere no solo en la productividad de las empresas, sino también en la salud y bienestar de los trabajadores. A raíz de esto y de lo descrito en los párrafos anteriores, el Estado debe brindar a través del Sistema General

de Seguridad Social Integral, mecanismos que protejan el derecho al trabajo para aquellas personas que presentan lesiones o enfermedades producto de sus actividades laborales o que presentan limitaciones o debilidad manifiesta al momento de ser desvinculado sin justa causa, además, tiene obligación de establecer requisitos de prevención, promoción y protección para la integridad, bienestar y salud de todos los trabajadores dentro de las empresas.

Gracias a las directrices dadas por la OIT y normas dictadas en materia de protección laboral, se adopta en el país a través del Código Sustantivo del Trabajo (CST) la concepción de la protección del trabajo bajo las premisas constitucionales actuando conforme a los derechos fundamentales, evidenciándose a través de artículo 53 de la siguiente manera:

La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (CPC, 2010, e.24^a, p.18).

Por otra parte, la ley 50 de 1990, reestructura gran parte del Código Sustantivo del Trabajo, dando inicio al termino estabilidad laboral bajo el hecho de que el empleador debe brindar al empleado la permanencia de su lugar de trabajo de manera pacífica, bajo condiciones dignas y conforme a sus derechos y garantías, siempre y cuando no viole lo establecido en los artículos 61 y 62 de dicho código.

Así pues, y gracias a la Ley 361 de 1997 se establecen los mecanismos de integración social de las personas con limitaciones, estipulándose a través de su artículo 26 que ninguna persona con limitación podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que se muestre incompatibilidad para el cargo a desempeñar, así mismo, las personas que presentan

limitaciones no pueden ser despedidas por su condición salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo.

5.3. Marco Conceptual

La estabilidad laboral reforzada es el derecho que tiene las personas de mantener un empleo si se tiene una relación contractual, obteniendo todos los beneficios salariales y prestacionales dictados por la ley, y que se encuentren en debilidad manifiesta o sean despedidos sin justa causa por el empleador.

Almario (2016) en su investigación titulada “estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia” aporta la importancia de la constitución como “principio base de todo orden jurídico” (p.99) expresado como el equilibrio de las fuerzas políticas ante situaciones que lo requieran, ya que es ésta, la reguladora de la elaboración de las leyes, normas y actividades de órganos estatales al igual que tribunales y autoridades administrativas.

Por otro lado, Andrade & Romero (2015) egresadas de la Universidad Santiago de Cali, aportan en su Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en Legislación laboral y de la seguridad social “Estabilidad laboral reforzada para trabajadores calificados por invalidez y no cumplen con requisitos para pensión”, aspectos jurídicos, normativos y legales como el artículo 1 del Código Sustantivo, donde se estipula la finalidad primordial de éste que es lograr la justicia entre las relaciones laborales que surge entre el empleador y el trabajador, y el artículo 9, donde se establece que el trabajo goza de la protección del Estado teniendo en cuenta lo previsto en la Constitución Nacional y las leyes.

De igual manera, Gamboa Buitrago (2019), en su “Propuesta para disminuir retiros de personal militar con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%, soportada en la estabilidad

laboral reforzada fuerza aérea colombiana”, aporta un punto muy importante alusivo al trabajador que se considera afectado en su estado de salud o que ha sufrido un accidente, y que producto de esto disminuye su capacidad productiva, activando el aparato judicial denominado acción de tutela como “mecanismo que sirve para solicitar al juez reintegro” (p.21), configurando de esta manera la estabilidad laboral reforzada.

No obstante, Almario (2016) alude que tener derecho a recibir “remuneración mínima vital y móvil relacionado a la proporción de calidad y cantidad de trabajo” (p.107), es gozar de estabilidad laboral, en otras palabras, y recordando que todas las personas tenemos estabilidad, hace referencia a recibir una remuneración en caso de vulnerarse el derecho al trabajo, ya que este se relaciona con otros elementos constitucionales fundamentales que colocan al trabajador en desventaja con su entorno social.

De igual manera, Camacho Adriana & Romero María (2019) enfatiza en su libro titulado “De la estabilidad laboral relativa ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo”, que la estabilidad laboral reforzada, “no tiene contemplación legal expresa” (p.12), esto refiriéndose a que ella es fruto de una expresión plasmada en la jurisprudencia constitucional, es decir, que la estabilidad laboral reforzada está relacionado con los principios fundamentales presentes en la Constitución Política de Colombia.

La Corte Constitucional define y establece las circunstancias de empleo donde se puede aplicar esta figura constitucional y brinda especial protección a ciertos trabajadores. A través de la Sentencia T-320/16 la Corte señala que si un trabajador sufre de una afectación grave de salud y sumado esta persona presenta alguna situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni dar por terminado su contrato hasta que no se constituya o soporte una justa causa, es decir que, mientras las condiciones que originaron la relación laboral sigan en pie y mientras no se solicite la

autorización de la autoridad laboral competente, que en este caso es el Ministerio de Trabajo, no procede la desvinculación o finalización del contrato celebrado. Rojas (2016), recuerda la importancia de dejar claro, que todo despido sin justa causa y que no cumpla con los requisitos legales dispuestos por esta entidad, se considera vulneración de los derechos del trabajador. (Sentencia T-320, 2016).

En Colombia, según el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores que cuenten con un contrato formal tienen estabilidad laboral relativa que se manifiesta con el compromiso que tiene el empleador de indemnizar al trabajador al que se le desvincula. Cuando termina el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, se activa dicha estabilidad, ya que al presentar un vínculo laboral, sin importar la modalidad, se debe prestar los servicios económicos, de salud y de riesgos al trabajador, tal y como lo consigna el SGSSI, no obstante, si el trabajador es despedido sin notificarse por lo menos 3 meses antes y sin razones que justifiquen dicho hecho, el empleador está obligado a responder monetariamente por el daño causado en el bienestar e integridad de la persona.

Por otra parte, se conoce como Sistema General de Seguridad Social Integral como el conjunto de entidades tanto públicas como privadas, que gracias a las normas y leyes que enmarcan la seguridad y protección de los elementos fundamentales del derecho al trabajo, permite ejercer la obligación a éste de brindar servicios de salud, pensión, seguridad y otros servicios complementarios buscando siempre garantizar a las personas una calidad de vida digna, bienestar individual e integración a la sociedad, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad (Ley 100 de 1993).

Dentro de este gran sistema anteriormente descrito, se encuentra la categoría de riesgos, denominado Sistema General de Riesgos Laborales, el cual es un mecanismo que busca en los

trabajadores el aseguramiento y atención oportuna ante los posibles incidentes o accidentes de trabajo que se presenten durante la ejecución de órdenes, o en su defecto, mitigar futuras enfermedades laborales, y que para dar cumplimiento a esto, se ejecuta mediante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se manejan planes de mejora y caracterización de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos según el sector económico y las tareas que realizan (Ley 1562 de 2015).

Según los autores Torres, Guatapi & Niño (2018), “la seguridad y salud en el trabajo ha adquirido con el paso de los años mayor importancia por parte de las autoridades y las empresas” (p. 25), ya que al evidenciar que por falta de gestión y de aplicación de controles y seguimiento, se han presentado graves consecuencias en la salud y bienestar de los trabajadores. Para lograr una disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, radica en la toma de decisiones y conciencia que ejerce el empleador, la responsabilidad colectiva de los empleados y sobre todo de considerar la Seguridad y Salud en el Trabajo como normas obligatorias y universales que se deben establecer sin importar el tamaño de la empresa e implementado siguiendo los lineamientos establecidos en la materia y estructurado bajo el ciclo Deming o también llamado ciclo PHVA(planear, hacer, verificar y actuar), siendo un modelo de proceso dinámico centrado en la mejora continua.

La estabilidad laboral reforzada se ve inmersa en la aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) debido a que se establecen estándares mínimos, entre estos, mecanismos de vigilancia de condiciones de salud de los trabajadores que permite informes de indicadores de ausentismo laboral. Según Jiménez & Marrugo (2017), una parte del ausentismo visto desde el ámbito de la medicina, como “aquel que se deriva de una patología reconocida medicamente” (p.39), aportando soporte al papel de la estabilidad laboral reforzada cuando el

trabajador presenta afectaciones de salud, pues hace parte de las pruebas que se deben presentar y adjuntar en las acciones de tutela si se ha despedido sin justa causa.

5.4. Marco Legal

La protección de los derechos laborales ha permitido llevar a cabo propuestas y debates con cobertura internacional, nacional y local, referente a temas como la responsabilidad patronal, que hace alusión a la evasión y omisión de los empleadores, así mismo, a las garantías laborales de los empleados según el mecanismo constitucional de la estabilidad laboral reforzada a través del fuero de salud. Es importante señalar la trascendencia legal que abarca el tema de esta investigación, al igual que las normativas referentes al Sistema General de Seguridad Social Integral, puntualizando el Sistema de Riesgos Laborales para brindar mayor claridad y fundamento.

Los principios constitucionales a razón de la estabilidad laboral, han sido protegidos nacional e internacionalmente bajo los fundamentos de tratados y acuerdos el cual permite vincular dichos referentes al marco legal de Colombia, claro ejemplo se visualiza en la protección social que tiene el Estado el cual se encuentra establecido en el artículo 48 donde expresa que este debe garantizar a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, garantizando su dignidad humana, establecido en el artículo 49 y la igualdad establecido en el artículo 53 que contiene los principios mínimos fundamentales en el derecho del trabajo, señalando la importancia de la igualdad de oportunidades de las personas y la remuneración mínima (Constitución Política de Colombia de 1991).

Así mismo, la Ley 50 de 1990, introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo, donde a través del artículo 10 establece el termino igualdad enmarcado hacia los trabajadores

como iguales ante la ley y los que gozan de la misma protección y garantías, asegurando con dicha declaración asegurar el trato igualitario y equitativo para todas las personas sin importar su condición social, género, económica, cultura o política (Ley 50 de 1990).

De otro lado, en el artículo 2 se establece que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio dirigido y controlado por el Estado (Ley 100 de 1993), el cual está sujeto a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y éste debe garantizar los derechos definidos como irrenunciables a cada persona o comunidad obteniendo la calidad de vida acorde a la dignidad humana, Luego, la Ley 361 de 1997 es la encargada de buscar que las personas que sufren o padecen de cualquier discapacidad, puedan conservar su trabajo, el acceso a ciertos bienes, servicios de salud y pensión, solo si han cumplido los requisitos y la protección ante la debida estabilidad laboral.

Dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral, se encuentra el Sistema de Riesgos Laborales, el cual a través de la expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, enfatiza en su Artículo 1.1.1.1 que el Estado a través del Ministerio de Trabajo, debe formular y adoptar políticas y planes generales enfocados al trabajo, el respeto de los derechos fundamentales y garantías de los trabajadores, al igual que la protección del trabajo decente a través de sistemas de vigilancia, que en este caso se llamaría Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y debe ser aplicado en todas las organizaciones (Decreto 1072 de 2015).

6. Metodología

6.1. Tipo de Investigación

Para la selección del tipo de investigación, es indispensable tener en cuenta el objetivo del estudio, el problema de investigación y lo más importante tener claro el tema a tratar, es por esta razón, que teniendo en cuenta el título de esta investigación y lo citado por Bernal (2016), “el tipo

de investigación se considera descriptiva cuando se analizan las características del tema en especial” (p.143) , se analizaran documentos que permitan identificar los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada constitucionalmente como mecanismo de protección.

6.2.El Enfoque de la Investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2015), describen la ruta cualitativa como el razonamiento intuitivo el cual se dirige desde lo particular a lo general refiriéndose y predominando las “características o propiedades obtenidas del análisis de hechos o estudios previos” (p.4), permitiendo así generar una hipótesis consistente con la investigación y sin mediciones.

Ahora bien, para el caso de esta investigación, el cual resulta ser cualitativa, se desarrolla debido a que se plasma las características o elementos fundamentales y constitucionales que aplican a la garantía desde lo particular donde se habla del concepto trabajo, a lo general donde se explica la relación de la estabilidad y el SGSSI. Para esto, se estudió y analizo el fenómeno de la investigación, el cual tiene como naturaleza los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada constitucionalmente como mecanismo de protección contemplado en el Sistema de Seguridad Social en Colombia.

6.3. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación hace parte del desarrollo investigativo pues permite después de planteado el problema, definido el alcance y la formulación del problema, distinguir y seleccionar acorde al tema del proyecto el plan o estrategia a aplicar, el cual puede ser documental, de campo o experimental dependiendo de la ruta seleccionada.

En la ruta cuantitativa, los diseños que aplican son experimentales y no experimentales, dando un resultado numérico a partir de la comparación de dos fenómenos, mientras en la ruta

cualitativa el diseño es documental, esto debido a que se basa en el análisis de numerosas fuentes de información que tienen relación con el objeto de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2015, p. 256).

Para esta investigación, teniendo en cuenta que el enfoque es cualitativo, el diseño es documental, tal y como se explica en el párrafo anterior, ya que se tendrá en cuenta a través del análisis de documentos, los elementos fundamentales aplicados a la estabilidad laboral reforzada de manera constitucional, el cual hace parte de los mecanismos de protección contemplados dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia.

6.3.1. El procedimiento o fases

Primeramente, se tuvo en cuenta 14 documentos con contenido relevante sobre la investigación en cuestión, posteriormente, se clasificó dicho material en filtros y criterios de búsqueda en libros, sentencias y proyectos de grado que contaban con relación al tema en materia, tomados de bases de datos como ProQuest, EBSCOhost, CABI, Legis, página de la OIT, página de la Corte Constitucional, repositorios universitarios y Google Académico.

Para esto se aplicara filtro sobre el tipo de documento y el filtro de criterios donde se define las características del tema relacionado a la estabilidad laboral reforzada.

Tabla 1

Matriz de clasificación material investigado

N°	Tipo de documento	Características	Descripción
-----------	--------------------------	------------------------	--------------------

Consecutivamente, dicha información recolectada se consolidó en una matriz documental revelando lo más importante para proceder al análisis principal en función de los objetivos del estudio, de la siguiente manera:

Tabla 2

Matriz recolección datos

N	Año publicación	Autor (es)	Referencia Bibliográfica o título	Ed.	Autor (es)	Resumen	Características	Conclusiones	Fuente
Tipo de documento									

6.4. Propósito.

Las investigaciones tienen gran importancia científica y están desarrolladas a través de procesos o fases que procuran obtener información relevante que permita comprender y ampliar el conocimiento. Muntane (2010) define que “dichas investigaciones se clasifican en dos, siendo investigación básica, la cual permite comprender y ampliar conocimientos respecto a un tema específico, y la investigación aplicada, que busca y pretende dar solución al problema investigado” (p. 221).

Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito de esta investigación es básica, pues se pretende incrementar el conocimiento respecto a lo establecido en el marco teórico de este proyecto al igual que comprender elementos de la estabilidad laboral reforzada desde el ámbito constitucional.

6.5. Población y Muestra Poblacional

Para la aplicación de este proyecto se tuvo en cuenta el tema en mención, analizando los elementos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada desde el ámbito constitucional como mecanismo de protección contemplado en el Sistema de Seguridad Social en Colombia.

Hernández Sampieri (2018), describe que “el vínculo población, muestra y generalización de resultados, no pretende necesariamente generalizar los resultados del estudio a una población, pero si se pretende analizar las cualidades o atributos del fenómeno de interés o planteamiento del problema en la investigación” (p.196).

Teniendo en cuenta lo anterior y dado que esta investigación es de ruta cualitativa, la muestra es de tipo homogénea, llamada también no probabilística, ya que los documentos seleccionados poseen características similares, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad, sino situar, profundizar y contextualizar los descubrimientos relacionados a las características de la investigación.

6.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Todos los instrumentos de recolección de datos deben ser válidos y confiables, esto quiere decir, que el material recolectado debe ser verídico, de fuentes confiables, para tener como resultado un trabajo convincente.

Bernal (2016), describe que existen diferentes instrumentos o técnicas de recolección que se puede aplicar dependiendo del método y tipo de investigación, como ejemplo de la cuantitativa están las encuestas, entrevistas, análisis de contenido, inventarios, experimentos entre otros, y para ruta cualitativa aplica relatos, notas de campo, análisis de documentos, diarios, archivos, autobiografías, preguntas etnográficas entre otros. Además, argumenta que el análisis documental se realiza de la siguiente manera: “identificar e inventariar documentos con información relevante sobre el objetivo del estudio, clasificar y seleccionar acorde a la relevancia de la información de la investigación, revisión detallada de su contenido y registrar de forma organizada la información relevante obtenida” (p. 256).

Así mismo, Bernal (2016), alude que “con el fin de identificar relaciones entre temas y categorías se debe desarrollar la interpretación de estos a través de la utilización de instrumentos de recolección de datos y de esta manera visualizar el resultado de dicha relación” (p. 244), además, señala tres formas de representarlos que son a través de diagramas de conjuntos o mapas conceptuales, matrices y metáforas.

Siguiendo en este razonamiento, para este proyecto se utilizó una matriz documental como instrumento de recolección de la información, siendo esta muy útil ya que permite analizar la información recolectada y seleccionar temas relacionados a la investigación.

6.7. Técnicas de Análisis de la Información

Según los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en el análisis cualitativo, los datos son variados, lo esencial es recibir datos no estructurados y sobre el cual el investigador proporcionara la estructura. Dentro de los propósitos principales del análisis cualitativo, es buscar, analizar y estudiar conceptos al igual que temas o patrones presentes en los datos para revelar el sentido de la investigación a razón y en función del planteamiento del problema.

Adicional, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), establece que “debido a que el material analizado es escrito, se debe buscar categorías examinando el texto y destacando frases clave o segmentos subrayando los que sentido de acuerdo con el planteamiento” (p.440).

Teniendo en cuenta lo anterior, el método seleccionado para analizar será clasificado y consignado en matrices realizadas a través del programa Microsoft Word.

7. Presupuesto

Para la elaboración y desarrollo de este proyecto investigativo se tuvo en cuenta elementos desde personales hasta utensilios de oficina, dando un total de \$4.858.700, a continuación, se detalla la información:

Tabla 3

Presupuesto

Apoyos					
Elemento	Tipo de recurso	Cantidad	Precio	Horas	Costo
Personal	asesor abogado	1	\$200.000	24	\$4.800.000
Económico	Computador	1	\$800	24	\$19.200
Hojas de papel	Correcciones realizadas al documento manualmente	5	\$500	5	\$2.500
Transporte	Gasolina carro para buscar asesorías docente	2	\$7.000		\$14.000

9. Desarrollo de los Objetivos

9.1. Identificación de los elementos que componen la estabilidad laboral reforzada constitucionalmente.

Vila (2012) precisa en su obra “el rol que juega los principios fundamentales en el orden jurídico es rica en principios explícitos dotados de fuerza jurídica por el carácter que tiene toda la Constitución” (p.235), en otras palabras, los principios cumplen el papel de ser conceptos fundamentales en el que se apoya los razonamientos a la hora de darle peso a un proceso como una acción de tutela o demanda laboral.

Los términos “trabajo” y “empleo” se distinguen en cuanto que el primero está relacionado con las modalidades a través de las cuales las personas formalizan obligaciones sociales, como lo es subsistir, su desarrollo personal, adquirir responsabilidades sociales, y el segundo hace alusión al trabajo como forma de subordinación a través de la celebración de un contrato (Universidad Externado de Colombia, 2011, p.6).

En Colombia, gracias a la Constitución Política de Colombia la cual nace en el año 1991, se confiere poder especial a la Corte Constitucional como Institución de defensa del orden constitucional, esto quiere decir, que se le asigna funciones concretas descritas en la constitución y de esta manera ejerce funciones que le compete.

El trabajo en sus diversas modalidades, es tarea primordial del Estado, ya que es categorizado como principio fundamental gracias a lo registrado en el artículo 1, donde describe que Colombia es un estado social de derecho, así mismo estipula que es fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo, permitiendo de esta manera que el sistema normativo no desconozca los derechos y principios de los trabajadores allí establecidos, tal y como se señala en el artículo 25 (Constitución Política de Colombia de 1991).

Vila (2012), argumenta que “los derechos fundamentales son consustanciales a la dignidad del hombre” (p.476), refiriéndose con lo anterior, que los derechos son esenciales para las personas y estos hacen parte elemental de su realización y sin estos, estaría factible a no forjar ni gozar de una vida digna. Es entonces, donde la Constitución Política puntualiza que la dignidad está íntimamente relacionada con el derecho a la vida y que a partir de esta relación surge el concepto mínimo vital.

Teniendo en cuenta lo anterior, los 12 documentos escogidos y aplicado los instrumentos de la investigación descritos en el numeras 6.3.1, son los siguientes.

Tabla 4.*Desarrollo Matriz de clasificación material investigado*

Matriz de clasificación material investigado			
N°	Tipo de documento	Características	Descripción
1	Ley	Constitución Política de Colombia de 1991	Análisis de los derechos fundamentales que se utilizan para sustentar y ostentar la protección de estos. (Art. 1,53,86)
2	Ley	361 de 1997	Art. 11. Ostenta que nadie podrá ser discriminado por su limitación y puede ingresar a cualquier servicio educativo sea público o privado.
3	Ley	Código Sustantivo del Trabajo	Art. 11. Detalla la importancia que tiene la libertad de elegir la profesión que desea al igual de su derecho al trabajo.

4	Ley	100 de 1993	Definición y análisis de la importancia de la creación del Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia.
5	Sentencia	SU-048 de 2018	Puntualizan los 3 criterios que tiene la corte constitucional para activar la estabilidad laboral reforzada como garante del derecho cuando es vulnerado.
6	Sentencia	SU-049 de 2017	Recopila información respecto tutelas solicitando que se cumpla la garantía de la estabilidad laboral reforzada
7	Sentencia	SU-040 de 2018	Sentencia unificada donde detallan casos sobre la estabilidad laboral reforzada, especificando los criterios para proceder al fallo.
8	Sentencia	T-020/21	Define el derecho a conservar el empleo a pesar de que el contrato haya expirado o la

			<p>labor haya finiquitado solo si el trabajador cumplió a cabalidad todas sus funciones y si el servicio se mantiene en el tiempo.</p> <p>Detona la importancia desde el ámbito jurisprudencial constitucional sobre proteger el derecho al trabajo abarcando todas las actividades que realizan las personas para proveer su subsistencia y la de su familia.</p> <p>Desarrolla el tema desde el nacimiento de la constitución en Colombia, y los modelos que se tuvieron en cuenta para este. Además, detalla los principios fundamentales y sociales que tienen todas las personas.</p> <p>Sustenta temas como la estabilidad laboral, sistema general de seguridad social integral y sistema de seguridad y salud en el trabajo,</p>
9	Libro	Protección del trabajo	
10	Libro	Fundamentos del derecho constitucional contemporáneo	
11	Libro	La nueva seguridad social	

			desde el cuestionamiento y desarrollo de interrogantes.
12	Libro	El sistema integral de seguridad social	Desarrolla la descripción del sistema general de seguridad social integral desde lo general como su nacimiento y evolución, hasta la explicación del subsistema general de pensiones.
13	Tesis de grado	Estabilidad laboral reforzada por vía de acción de tutela	Plasma la importancia de este mecanismo dentro de la jurisprudencia para solicitar a jueces reintegros o indemnizaciones.
14	Tesis de grado	De la estabilidad laboral reforzada, un estudio sobre línea jurisprudencial y el abuso del derecho	Se conceptualiza el término de estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta los principios fundamentales de la constitución política de Colombia.

Tabla 5.*Desarrollo Matriz de recolección datos*

Matriz de recolección de datos							
Año	Autor(es)	Ref. bibliográfica o título	Edit	Resumen	Características	Conclusiones	Fuente
Ley y Normas							
1991	Asamblea constituyente	Constitución política [CPC]. 53. 1991 (Colombia).	LEGIS	Mediante esta ley se promovió espacios para la participación ciudadana y modelo democrático participativo, basado en el reconocimiento legal de los derechos	1. Expedición de estatuto de trabajo. 2. Principios mínimos fundamentales.	1. Estable principios fundamentales bases que componen la estabilidad laboral reforzada, como lo son igualdad de oportunidades, remuneración mínima	http://www.secretariasena.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

		fundamentales de todos los colombianos.	vital y móvil, estabilidad en el empleo.	
			1.Colombia es fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran	
Asamblea	Constitución política	La constitución promueve la estructura política y social de un país.	1. El trabajo como un derecho fundamental en el país.	Medio físico
constituyen	[CPC]. 1. 1991		2. Fundada también en la prevalencia del interés general.	
te	(Colombia).			

Asamblea constituyen te	Constitución política [CPC]. 86. 199 1 (Colombia).	Proclama y garantiza a las personas los derechos fundamentales.	1. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales considerados fundamentales.	1. La acción de tutela es el mecanismo principal que utilizan los trabajadores como primera instancia para solicitar cumplimiento y protección de sus derechos. 2. Dependiendo de las pretensiones, este puede llegar a pasar a segunda instancia que es la demanda laboral.	Medio físico	
2 1997	El presidente	361	Se establecen mecanismos de integración social de la	1. Se describe el recurso de acción de tutela para que los	1. Se evidencia y se amplía el tema sobre el mecanismo más usado	https://www.f uncionpublic a.gov.co/eva/

de la república	personas con limitación y se suma otras disposiciones.	trabajadores tengan derecho a exigir su debido proceso.	por las personas para exigir el debido proceso cuando se vulneran sus derechos, el cual es la acción de tutela. 2. Explica las instancias por las cuales procede la acción de tutela.	gestornormati vo/norma.php ?i=343#:~:te xt=dada%20e n%20santa% 20fe%20de,la %20rep%c3 %bablica%2c %20ernesto% 20samper%2 0pizano.	
3 1950 El presidente de la republica	Decreto 2663 de 1950- código sustantivo del trabajo	Decreta código de trabajo y otros lineamientos relacionados.	1. A través de este código se establece el derecho al trabajo bajo los principios fundamentales	1. Dentro del art. 239, se expresa que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin	https://www.f uncionpublic a.gov.co/eva/ gestornormati

				establecidos en la norma de normas.	la autorización previa del ministerio de trabajo.	vo/norma.php?i=33104
					2. Se entiende los diferentes fueros de protección que abarcan el tema de esta investigación, pero solo se usa el fuero a razón de salud.	
4	1993	Congreso de la republica	Función pública	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Se crea el sistema general de seguridad social integral.	1. El Sistema General de Seguridad Social Integral nace a partir de la ley 100 del 93 y el cual tiene por objeto garantizar los
					1. Se instaura el Ministerio de Trabajo como la institución que vigilara, controlara y cumplirá con el bienestar integral y calidad de vida digna de las personas,	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248

derechos desde el ámbito social irrenunciables de la hasta el ámbito laboral. persona y la 2. Determina el alcance y comunidad para sistemas que estructuran obtener la calidad de todo el gran Sistema del vida acorde con la Estado. dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

Sentencias

5	2018	Magistrada ponente Cristina Pardo	SU-048 acción de tutela presentada por diana Isabel	Func ión publ ica	La acción de tutela debe interponerse en un término prudencial contado a partir de la	1. Enfatiza el artículo 86 de la constitución política y el decreto 2591 de	1. A través de esta sentencia unificadora se puede deducir que el mecanismo más	https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/d
---	------	--	--	----------------------------	--	--	--	---

Schlesinger	bolaños sarria y otros.	acción u omisión que amenaza o genera una afectación a los derechos fundamentales.	1991, el cual hace alusión a la acción de tutela como mecanismo que tiene toda persona para solicitar la protección de sus derechos fundamentales.	importante y rápido que tienen las personas como primera instancia, es la acción de tutela. 2. Se plasma diferentes casos para dar una descripción general sobre el tema.	ocs/su-048_2022.htm	
6 2017	Magistrada ponente María Victoria Calle Correa	Función pública	El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional aplicado a personas con condiciones de	1. Unifica el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad física,	1. Aporta soportes jurídicos para explicar que las personas pueden ostentar la estabilidad laboral reforzada si presenta debilidad manifiesta.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237#:~:text=e1%20de

debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad.	sensorial y psíquica, de manera jurisprudencial.	2. Otro aporte es, que se explica la diferencia de la calificación de perdida propuesta por la Corte Suprema a diferencia de los requisitos propuestos por la Corte Constitucional.	recho%20fun damental%20 a%20la,labor al%20modera da%2c%20se vera%20o%2 0profunda.
--	--	--	---

7 2018	Magistrad a ponente: Cristina Pardo Schlesinge r	SU-040 derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad o	Func ión publ ica	Para que proceda la declaración de existencia del contrato realidad, el juez constitucional debe verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en	1. La corte envuelve la estabilidad laboral reforzada explicando que el tipo de vinculación no es obstáculo para conceder dicha protección,	1. Se explica que sin importar el tipo o modalidad de contrato que se tenga, no justifica los despidos sin justa causa, al contrario, si la persona que goza de una vinculación formal,	https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su040-18.htm
--------	---	--	----------------------------	---	--	--	---

	disminución física- protección constitucional		el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.	aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.	puede ostentar la estabilidad laboral reforzada siempre y cuando cuente con el lleno de requisitos de aplicación.	
8 2021	Magistrada sustanciada ora: Gloria Stella Ortiz Delgado.	T-020 acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador en condición de discapacidad que goce de estabilidad	Función pública	En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, el vencimiento del plazo pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación	1.El juez constitucional debe verificar los tres puntos para aplicar la estabilidad laboral reforzada que son: (i) condición de salud que impida o dificulte el desempeño de	https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-020-21.htm

laboral	funciones; (ii) que
reforzada-	dicha circunstancia
procedencia	sea conocida por el
excepcional	empleador con
	anterioridad al
	despido; (iii) que no
	exista
	causal
	objetiva que
	fundamente la
	desvinculación.

Libros impresos

9 2011	Universida d Externado	Protección del trabajo	Univ ersid ad Exte	La protección del derecho al trabajo, establecido como derecho fundamental en	1.Derecho al trabajo, principios constitucionales que rige este derecho,	1. Se conoce a través de este documento la importancia del trabajo digno y calidad de vida	Medio físico
--------	------------------------------	---------------------------	-----------------------------	--	---	---	--------------

		de Colombia	rnad	la constitución política	constitución política	especial para las	
			o de	de 1991, ha sido	de Colombia	personas, que debe	
			Colo	desarrollada por la		efectuar el estado sobre	
			mbia	jurisprudencia de la		todas las personas.	
				corte constitucional			
						2. Se reconoce los	
						principios fundamentales	
						que rige la estabilidad	
						laboral, y la mediación	
						para proteger dicho	
						derecho.	
				El derecho	1. Analiza los	1. Establece la corte	
		Fundamentos		constitucional de	diferentes aspectos	constitucional como el	
1	Iván Vila	del derecho	LEG	nuestros días difiere	del estado desde la	organismo que interpreta	Medio físico
2012	Casado	constitucional	IS	considerablemente del	constitución, y	la constitución política de	
0		contemporáneo		que existía en Europa	explica los	mejor manera.	
				antes de la segunda	principios		

			guerra mundial y en Colombia antes de 1991.	fundamentales establecidos			
1 2019 1 m	German Plazas M.	La nueva seguridad social	German man Plaz as.co m	Aspectos prácticos y económicos sobre el régimen legal de afiliaciones y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, entre otros temas referente al SG-SST	1. Se desarrollan interrogantes respecto a temas de seguridad y salud en el trabajo. 2. Explicación importancia de la estabilidad laboral reforzada y en qué casos aplica dicha protección y análisis de sentencias.	1. El estado está en la obligación de brindar a las personas la seguridad social, el cual se compone de salud, pensión, riesgos y otros servicios complementarios. 2. Ratifica la obligación que tiene el trabajador de reportar su estado de salud, cumplir con las normas y reglamentos	Medio físico

				3. Analisis Decreto 1075 de 2015	internos de la empresa dando cumplimiento al SG-SST. 3. La estabilidad laboral reforzada es la imposibilidad de despedir a un trabajador sin justa causa, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo.		
1 2010 2	Alfredo Puyana Silva	El sistema integral de seguridad social	Univ ersid ad Exte rnad o de	Describe de manera general lo referente al sistema de seguridad social y su evolución, al igual que los	1. Se describen los principios del servicio de la seguridad social. 2. Conformacion del Sistema General de	1. Los principios bajos los cuales se presta el servicio público de la seguridad social son: eficiencia, eficacia, y	Medio físico

Colo mbia	subsistemas que componen este.	Seguridad Social Integral	universalidad (Art.2 Ley 100/93). 2. De acuerdo con el Art. 8 de la misma ley, el SGSSI se compone de los siguientes regímenes generales: pensión, salud, riesgos laborales y servicios complementarios definidos en el art. 257 al 263.
--------------	-----------------------------------	------------------------------	---

Tesis de grado

1 2015 3	Nelcy Constanza	De la estabilidad laboral	Rep osito rio	El estado colombiano ha sido considerado a través de la carta	1. Se establece un estudio de sentencias de la corte	1.La aplicación del principio de la estabilidad laboral	https://reposit ory.ucatolica. edu.co/bitstre
----------------	--------------------	---------------------------------	---------------------	---	--	---	---

Boada	reforzada: un	univ	nacional como un	constitucional	reforzada en las personas	am/10983/22
Peñaranda	estudio	ersid	estado social de	respecto al tema de	con discapacidad o en	17/1/de-la-
	jurisprudencial	ad	derecho, el cual debe	la investigación,	situación de debilidad	estabilidad-
	sobre esta	catól	brindar protección	evidenciando los	manifiesta se encuentra	laboral-
	institución	ica	especial de los derechos	principios	sustentada en la	reforzada_fin
	jurídica y los	de	fundamentales.	fundamentales de la	Constitución Política de	al%20%281
	mecanismos	Colo		estabilidad laboral	Colombia en su artículo	%29.pdf
	para garantizar	mbia		reforzada y los	13, indicando que es el	
	este derecho			diferentes fueros de	estado quien debe velar	
				protección.	por la defensa de quienes	
					por su condición de	
					debilidad o indefensión	
					puedan resultar afectados	
					o discriminados por las	
					acciones y/o omisiones	

						del estado o de los particulares
			La jurisprudencia ha	1.La asamblea		
		Rep	desarrollado un	nacional		1. La intención de la
	De la	osito	principio preferente a la	constituyente		asamblea constituyente,
	estabilidad	rio	estabilidad laboral, el	creadora de la		fue infundir una serie de
	laboral	univ	cual se denomina	constitución política		principios que propenden
	reforzada, un	ersid	estabilidad laboral	de Colombia de		principalmente por la http://hdl.han
1	Julieth	ad	reforzada. Por medio de	1991, incluyó dentro		dle.net/10983
2015	Vargas	catól	este principio se	ella, un artículo en el		/2673
4	García	ica	garantiza la estabilidad	cual se ordenó que el		manera, se haría cumplir
	jurisprudencial	de	del trabajador en casos	estatuto del trabajo		los principios
	y el abuso del	Colo	particulares, en donde	expedido por el		fundamentales de la
	derecho.	mbia	nadie pueda afectar los	congreso debía tener		Constitución.
			principios o derechos	en cuenta principios		

fundamentales de cada	mínimos
trabajador.	fundamentales

Teniendo en cuenta la recopilación de los temas anteriores y el posterior análisis de estos teniendo en cuenta las características de cada uno, se puntualiza de maneras más estructurada el nacimiento del término y protección de la estabilidad laboral reforzada, el cual surge del artículo 53 de la constitución política de Colombia fundamentada bajo los siguientes principios fundamentales:

- Principio de igualdad (CPC art.13).
- Principio de mínima vital (CPC artículo 53)
- Principio del derecho al trabajo (CPC artículo 25 y CST art.11. 1950)

Ahora bien, teniendo en cuenta el resumen y conclusiones de cada documento, se procede a dar continuidad al desarrollo de los objetivos plasmados en este proyecto de investigación.

9.2. Determinación de los mecanismos de aplicación dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral.

El Sistema General de Seguridad Social Integral, como ya se ha descrito anteriormente, es el conjunto de normas y procedimientos a los cuales puede acceder las personas, y el cual tiene por objetivo en representación del Estado, garantizar una calidad de vida acorde a la dignidad humana, ya que es obligación de este brindar asistencia en materia económica, salud, pensión y otros servicios complementarios, y junto a un derivado de este, el cual es el Sistema de Protección Social, brinda la protección laboral y social que las personas o comunidad tienen por ley.

A raíz de esto, las personas están en el derecho de solicitar ante los Jueces la protección de los derechos cuando estos han sido vulnerados o están siendo amenazados. Según Vila (2012), refiere que “algunos de esos mecanismos son de creación legal y otros tienen origen anterior a la Constitución de 1991”(p. 509), entendiéndose como mecanismo, al aparato del Estado instituido

para proteger la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales definidos en la Constitución Política, mediante las siguientes acciones judiciales:

- **Habeas corpus (art. 30):** Es un recurso de carácter constitucional el cual pretende garantizar la libertad personal y evitar la arbitrariedad, estableciendo que quien estuviere privado de su libertad y cree estarlo ilegalmente tiene derecho a invocar este mecanismo ante cualquier autoridad judicial, determinando que se debe resolver en un término de 36 horas.

- **Acción de tutela (art. 86):** Es una garantía de protección de los derechos fundamentales consignados en la carta magna, siendo el principal mecanismo con mayor logro del derecho constitucional en Colombia.

- **Acción de cumplimiento (art. 87):** Es la solicitud ante la autoridad judicial para solicitar que se garantice las leyes y actos administrativos dando obediencia al Estado Social de Derecho.

- **Acciones populares y de grupo (art. 88):** Es un mecanismo de defensa judicial de los derechos e interés colectivos, además de ser el procedimiento para obtener reparación de daños causados a derechos particulares que afecta a un número de personas.

- **Acciones y recurso de origen legal (art. 89):** Es el mecanismo que busca propugnar la integridad del orden jurídico y protección de los derechos individuales o de grupo frente a la acción u omisión de las regulaciones dadas a las autoridades públicas.

Con base a lo descrito anteriormente, el mecanismo de protección judicial de los derechos fundamentales de manera individual de carácter especial, rápido, expedito y contundente es la Acción de Tutela, el cual se activa dependiendo de las circunstancias, las pruebas allegadas y sobre todo el detalle los elementos fundamentales constitucionales para solicitar la estabilidad laboral reforzada. Para una mejor comprensión de lo anterior, se toma de ejemplo la revisión de la Sentencia T-960/09 realizada por la Dra. María Victoria Calle Correa, donde se solicitó a través de

la acción de tutela el reintegro de trabajador en estado de debilidad manifiesta, estableciendo como hecho relevantes la vulneración de sus derechos fundamentales al despedirla sin justa causa, esto justificado en que dicho empleo era su única fuente de ingreso y al momento del despido se encontraba en muy mal estado de salud, soportado y corroborado con diagnósticos médicos, lo anterior fundamentado en las Sentencias T-198 de 2006, Sentencia T-361 de 2008 y la Sentencia T-1040 de 2001, donde se resuelve conceder de manera isop facto la protección de los derechos al mínimo vital, seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, y solicitando reintegro y reubicación de la trabajadora en un plazo máximo de 48 horas contadas a partir de la notificación.

9.3. Diseño de cartilla informativa sobre alcance y aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, de todo lo anterior, la estabilidad laboral reforzada es un instrumento legal garante constituido bajo principios fundamentales de la Constitución Política de Colombia establecidos y enmarcado bajo el artículo 53, el cual contempla lo siguiente:

- **Principio de igualdad:** Entendido como el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participación igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social. (CPC art.13).
- **Principio de mínima vital:** La Corte Constitucional a través de su artículo 53, lo encarna como principio mínimo fundamental, que permite a las personas gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos, asegurando así la subsistencia y necesidades básicas en un nivel de vida digna, para él y su familia.
- **Principio del derecho al trabajo:** Contemplado en el artículo 25 de la Constitución establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus

modalidades, de la especial protección del Estado. Además, en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 11 se establece que toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley (CST art.11. 1950)

Ahora bien, entendiendo lo anterior, para dar activación y opere la garantía de estabilidad laboral reforzada con el mecanismo de mayor peso que es la Acción de Tutela, los trabajadores deben cumplir las tres siguientes condiciones, tal y como estipula la Corte Constitucional:

- Que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones (Sentencia T-020/21)
- Que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al evento de despido. Conocido también como debilidad manifiesta (Sentencia T-417/10).
- Que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación, es decir, que no se encuentra enmarcada dentro de un incumplimiento de funciones laborales (Sentencia T-020/21).

10. Conclusiones

La Constitución Política de Colombia, normas de normas, consagra los principios fundamentales que tiene toda persona, y si bien es cierto, la garantía de protección de la estabilidad laboral reforzada tiene origen gracias a estos principios emitida por la Corte Constitucional, trayendo consigo la obligación que tiene el Estado de velar por el cumplimiento de sus derechos a las personas o trabajadores que se encuentren con afectaciones en salud o en debilidad manifiesta.

Los elementos que componen la estabilidad laboral reforzada, tal y como se describe en esta investigación, son principios fundamentales que se establecen en el artículo 53 de la Constitución, como lo son igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima

vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, y este último unificado con el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 11, el derecho al trabajo que debe acatar a lo precisado en la Constitución Política de Colombia. Además, activar este instrumento garante de estabilidad laboral reforzada, debe cumplir con tres criterios mínimos establecidos por la Corte Constitucional que son, que la condición de salud impida al trabajador ejecutar sus labores, que dicha circunstancia se haya comunicado con anterioridad al empleador, y que no exista causal para fundamentar la desvinculación del trabajador.

El Sistema General de Seguridad Social Integral nace a partir de la Ley 100 de 1993, estableciendo normas y procedimientos que permiten vigilar y controlar a través del Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Trabajo, el cumplimiento y aplicación de los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.

Dentro de este conjunto de normas establecidas encontramos la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada que, a razón de fuero de salud, prohíbe al empleador despedir o modificar las condiciones laborales de los trabajadores que cuenten con vulnerabilidad o debilidad manifiesta y estén vinculados a la empresa.

Es entonces, que los despidos sin justa causa, es decir, sin autorización del Ministerio de Trabajo, además si el trabajador presenta debilidad manifiesta, activa inmediatamente la garantía constitucional como protección a su derecho al trabajo, que como se puntualizó dentro de esta investigación, el mecanismo más efectivo y rápido es la acción de tutela, que permite solicitar ante el Juez su reintegro o indemnización. Claro está, previo a este, se debe contar con una serie de soportes para anexarlos como evidencia.

Teniendo en cuenta todo lo recopilado en esta investigación, se presenta en la cartilla ilustrativa, un resumen sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada manejado como

mecanismo de protección dentro del Sistema General de Seguridad Social Integral, donde se plasma definición, elementos fundamentales, importancia de la estabilidad laboral reforzada y los mecanismo para activarla cuando se presenta condiciones de salud o debilidad manifiesta, permitiendo a los lectores obtener un conocimiento y cultura general educativa respecto al tema.

11. Recomendaciones

El Sistema General de Seguridad Social Integral extiende su protección a las personas que se encuentran vinculados a empresas, a través del Sistema General de Riesgos Laborales, el cual debe cumplir normativas referentes al sector trabajo como por ejemplo la implementación, ejecución y seguimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que de hecho toda empresa independientemente del tamaño, actividad económica o número de personal, debe diseñarlo y aplicarlo, ya que a partir de este control, se puede prevenir o mitigar accidentes de trabajo o enfermedades laborales producto de las actividades que se realicen, de esta manera, se protege al trabajador, se vigila su condición de salud y se brinda el mínimo vital, la igualdad y estabilidad del empleo que establece como principios fundamentales la Constitución Política de Colombia, al igual que la garantía del Estado de proteger y brindar una calidad de vida digna a las personas.

Para activar la garantía de la estabilidad laboral reforzada, es importante tener claro los requisitos mínimos que establece la Corte Constitucional, puesto que, sin el lleno o cumplimiento de estos, no se dará procedencia al fallo solicitado a través del mecanismo de acción de tutela. Es importante señalar que bajo la Ley 361 de 1997 se reglamentó los requisitos y sanciones, para despedir a un trabajador que ostenta la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, es tarea ardua y fundamental de los Jueces de tutela realizar un estudio minucioso de los casos y los argumentos

presentes, con el fin de verificar la aplicación de la garantía de protección de la Estabilidad Laboral Reforzada de los trabajadores.

12. Referencias bibliográficas

Motoa Delgado B, (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía tutela en Colombia [Trabajo de grado, Universidad Sergio Arboleda], DIXI, 21(30), 1–20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Peñaloza Sanabria Y.C (2020). Artículo de Reflexión Estabilidad Laboral Reforzada. [Trabajo de grado para optar por el Título profesional de Administradora de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia], https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19977/1/2020_estabilidad_reforzada_aprension.pdf

Almario Pantoja, M. (2016), Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia [Trabajo para obtener el título de Magíster en Derecho Constitucional, titulada “Estabilidad de los funcionarios y empleados del sector judicial colombiano: perspectiva constitucional”, Universidad Católica de Colombia] DOI: 10.14718/NovumJus.2016.10.1.4, <https://repository.ucatolica.edu.co>

Pallares Campo L., Ortiz Corredor, M.I., Beltrán Díaz, S. M., (2012). Modelo biomédico y modelo biopsicosocial: Diferencias y similitudes en la salud [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC, https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/43460/1/2022_biomedico_biopsicosocial_salud.pdf

- Silva Puyana, A. (2011). *El Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia*. Colombia. Universidad Externado de Colombia.
- Plazas, G. (2019). *La nueva seguridad social 2019-2020, información actualizada sobre temas de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo*. Germanplazas.com
- Chamocho, M.A, y Ramos, I. (2013). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Editorial Dykinson, S.L.
- Oficina Internacional del Trabajo (2006), *Promoviendo la igualdad de género Convenios de la OIT y los derechos laborales*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- Bernal, C.A. (2016) *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.a ed.). Bogotá: Pearson, <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4326&pg=1>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología De la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, McGraw-Hill Interamericana Editores, <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=1&ed=>
- Muntane Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Liver Research Unit, Hospital Universitario Reina Sofía, <file:///C:/Users/Angy%20Bernal/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf

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

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

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

<http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021, octubre). Tasa de desempleo 2021.

DANE.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_nvos_dptos/bol_nvos_dptos_ciudades_intermedias_21.pdf

Ministerio de Salud. (2020, Diciembre). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad.

Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Andrade Rodríguez, J. & Romero Otaña, C.D. (2015). *Estabilidad laboral reforzada para trabajadores calificados por invalidez y no cumplen con requisitos para pensión*. [Trabajo de grado, universidad ICESI]. Repositorio institucional

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78637/1/tg01026.pdf

Gamboa, J. (2019). *Propuesta para disminuir retiros de personal militar con pérdida de capacidad laboral con o menor al 50%, soportada en estabilidad laboral reforzada fuerza*

área colombiana. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

Repositorio institucional

<https://hdl.handle.net/10656/11013>

Jiménez Villalba, S. & Marrugo Jaraba, R.A. (2017). *Análisis de los factores que generan*

ausentismo en el personal operativo de la fundación sersocial de la ciudad de

Cartagena. [Trabajo de grado, universidad de Cartagena]. Repositorio institucional

<https://hdl.handle.net/11227/5553>

Reyes Mejía, S.N. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los*

servidores públicos en el ministerio de salud pública. [Trabajo de grado maestría,

universidad andina simón bolívar, sede ecuador]. Repositorio institucional universidad

andina simón bolívar-ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>

Carvajal Montealegre, D.M, & Molano Velandia, J.H. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en

prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. [Trabajo

de grado maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional

universidad andina simón bolívar-ecuador.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4781915>

Boada Ortiz C.C, Ovalle García M.V & León Núñez m. (2019). *Comparación de la estructura*

normativa laboral de Colombia y México. [Trabajo de grado, universidad católica de

Colombia]. Repositorio institucional

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24221/1/m%20c3%a9xico%20->

[20mision%20acad%20c3%a9mica%20camilo%20boada.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24221/1/m%20c3%a9xico%20-20mision%20acad%20c3%a9mica%20camilo%20boada.pdf)

Báez, Rosana Itatí (2022). *La estabilidad laboral en argentina: un análisis del caso S.C.J.B.A. (9 de marzo de 2021) Romero, Silvia Graciela contra l y h s.a. materia a categorizar.*

[Trabajo de grado, universidad siglo 21 argentina]. Repositorio institucional

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24521>

Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política de Perú.

<https://pdba.georgetown.edu/parties/peru/leyes/constitucion.pdf>

Jaramillo Quintero, A. J., y Santana Araujo, M.S. (2019). *Estabilidad laboral reforzada, como una manifestación del ordenamiento jurídico colombiano, para garantizar el derecho humano al trabajo, en personas en estado de vulnerabilidad manifiesta.* [Trabajo de grado,

Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11074>

Congreso de la República. (1946). Ley 9 de 1946. Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el instituto colombiano de seguros sociales.

https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0090_1946.htm#:~:text=%5bley%200090%201946%5d%20%2d%20colpensiones%20%2d%20administradora%20colombiana%20de%20pensiones&text=por%20la%20cual%20se%20establece,instituto%20colombiano%20de%20seguros%20sociales.

Congreso de la república (2012). Ley 1562 de 2012.por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de la república (1990). Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Congreso de Colombia (1945). Ley 6 de 1945. “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

Congreso de Colombia (1918). Ley 46 de 1918. Por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86147#:~:text=es%20prohibido%20arrendar%20para%20habitaciones,condiciones%20higi%c3%a9nicas%20necesarias%20al%20efecto.>

Congreso de Colombia (1934). Ley 10 de 1934. Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86139>

Presidente de la república de Colombia (2015). Decreto 1072 del 2015 .sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/dur+sector+trabajo+actualizado+a+15+de+abril+++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Arce García, S.E, (2017). La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014). [Trabajo de Doctorado, Universidad Burgos España].
Repositorio institucional [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPrevencionDeRiesgosLaboralesYLaAccidentalidadLab-105848%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPrevencionDeRiesgosLaboralesYLaAccidentalidadLab-105848%20(3).pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2022, 22 de abril). Comunicado de prensa: pobreza monetaria año 2021. DANE.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2021/Comunicado-pobreza-monetaria_2021.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2022, 18 de noviembre). Indicadores relevantes año 2022. DANE.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2021/Comunicado-pobreza-monetaria_2021.pdf

13. Apéndices

Apéndice A. Cartilla Informativa

Se anexa archivo en extensión .PDF